



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# LA VIOLENCIA LABORAL EN HONDURAS EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Entre la falta de legislación y las resistencias en abordar la problemática

2022



FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

FESMINISMOS

LA VIOLENCIA LABORAL EN HONDURAS EN EL MARCO DEL CONVENIO  
190 DE LA OIT

Entre la falta de legislación y las resistencias en abordar la problemática

ISBN: 978-956-6138-30-3

**Líderes de investigación:**

Georgina Sticco y Carolina Villanueva.

**Coordinación general:**

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne (GROW – Género y Trabajo) y Sarah Herold (Fundación Friedrich Ebert - FESminismos).

**Análisis cuantitativo:**

Ana Kukurutz y Tatiana Ardissonne.

**Análisis cualitativo:**

Marisol Andrés.

**Elaboración de informes:**

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne, Camila Pereyra de la Sovera, Rocío Senra, Ramiro Cejas Colombo.

**Edición:**

Georgina Sticco, Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne y Carolina Villanueva.

**Edición de estilo:** Guillermo Riveros Álvarez

**Diseño:** María Elvira Espinosa Marinovich

**Diagramación:** Alejandro Délano Águila

**Coordinación de comunicaciones:** Estefanía Avella Bermúdez

**Colaboraciones:**

Fabiana Sosa, Gabriela Lozano Rubello, Tomás Di Giannantonio y Sofía Curutchet, Jennifer Erazo (FES América Central).

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.



FESMINISMOS

# ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. METODOLOGÍA DE TRABAJO	9
3. MARCO CONCEPTUAL	11
3.1 <i>Tipos de violencia</i>	11
4. MARCO LEGISLATIVO	13
5. SITUACIÓN LABORAL	16
5.1 <i>Contexto sociopolítico y laboral de Honduras</i>	16
5.2 <i>Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas</i>	16
6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	18
6.1 <i>Violencias experimentadas</i>	18
6.2 <i>Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral</i>	23
6.3 <i>Reacciones frente a la situación de violencia</i>	25
6.4 <i>Implementación de medidas preventivas y respuestas hacia la violencia laboral</i>	26
6.5 <i>Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica</i>	27
7. PERCEPCIONES ACERCA DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	28
8. CONCLUSIONES	29
9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	31
REFERENCIAS	33
ANEXO A	36
ANEXO B	38

» La violencia laboral afecta al 65% de las personas encuestadas y, en mayor medida, a las mujeres. La violencia psicológica, la económica y la simbólica son las más frecuentes, aunque también tiene incidencia la violencia sexual.

» La situación laboral se caracteriza por niveles de informalidad más altos que el promedio de la región y por una baja tasa de sindicalización.

» El marco legislativo carece de una definición de la violencia laboral, dado que cuenta con un Código del Trabajo que solo hace referencia a que la violencia laboral constituye una "causa justa" que faculta al "trabajador" y al "patrono" para dar por terminado el contrato de trabajo, pese a que en su Código Penal sanciona el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.



## RESUMEN EJECUTIVO

En un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, la presente investigación tiene como objetivos principales conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Honduras e identificar algunas oportunidades de incidencia para lograr la ratificación del Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso.

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que incluyó un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país, considerados estratégicos; una encuesta online sobre violencia laboral destinada a trabajadores/as, y entrevistas en profundidad a referentes de distintos sectores (sindical, privado, sociedad civil).

A partir de la investigación realizada, se observa que el marco legislativo de Honduras, cuenta con un Código del Trabajo que advierte que la violencia laboral constituye una “causa justa” que faculta al “trabajador” y al “patrono” para dar por terminado el contrato de trabajo. Sin embargo, no incluye una definición de la violencia laboral y, por lo tanto, se aleja de lo que propone el Convenio 190, dado que no desarrolla el concepto de violencia, ni alude a sus tipologías.

El Código del Trabajo menciona “todo acto de violencia, malos tratamientos y/o amenazas graves” (art. 114), como daños causados a las personas, sin embargo, no incluye la potencialidad del daño, así como tampoco cuenta con enfoque de género.

A pesar de estas diferencias, existe coincidencia con el Convenio al estipular que no es necesario que la violencia se produzca de forma repetida o con intencionalidad. En relación al ámbito de aplicación de las legislaciones, solo se protege a trabajadores/as del sector formal, ya que su Código de Trabajo limita su alcance a “todas las empresas, explotaciones o establecimientos, así como a las personas naturales” (art. 2).

En cuanto al mercado de trabajo, se caracteriza por niveles de informalidad más altos que el promedio de la región y por una baja y dispar tasa de sindicalización, que expone a los/as trabajadores/as a una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección frente a la violencia laboral.

Respecto a los datos de incidencia de la violencia laboral que arroja la encuesta, se ha observado que afecta a un gran porcentaje de los/as trabajadores/as (65%) y, en mayor medida, a las mujeres (74%), identificándose como un problema relevante para las y los referentes de los dos sectores entrevistados (sindical y privado). La violencia psicológica y la económica han sido señaladas como las más frecuentes, a pesar de que también se han reunido testimonios de situaciones de violencia sexual, que afecta desproporcionadamente a las mujeres.

Entre las personas que ejercen la violencia se destacan aquellas con personas a cargo (jefaturas/liderazgos) que, en su mayoría, son hombres, aunque también se identificó

que se producen situaciones de violencia entre compañeros/as. En particular, las mujeres sufren violencia por parte de jefes directos y compañeros en mayor medida que los hombres, así como también de otras mujeres (jefas directas y compañeras). Estas situaciones suelen producirse en el lugar de trabajo, destacándose que ocurren mayoritariamente en el desarrollo de sus tareas diarias.

En cuanto a las reacciones, es importante indicar que, en general, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral recurren principalmente a compañeros/as de trabajo y amigos/as ajenos a la institución, y luego, en menor medida, a quien ejerció la violencia o a líderes de la institución (con mayor frecuencia, entre hombres). Esto puede deberse a la baja confianza existente en los canales disponibles en las organizaciones empleadoras, así como también a la falta de protocolos o criterios unificados para abordar estos casos en los sindicatos, ya que acercarse a la institución o al sindicato se encuentran entre las últimas opciones.

Por su parte, más de la mitad de las personas que han reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no ha generado impacto. También se identificó que, entre quienes padecen situaciones de violencia doméstica, la gran mayoría no lo comunica a su organización empleadora.

Al consultar por el conocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia en el país, cabe mencionar que la mayoría de las personas encuestadas manifiesta saber a dónde recurrir para realizar una denuncia de violencia laboral. Sin embargo, al preguntar por opciones dentro de sus espacios de trabajo, más de la mitad de las personas encuestadas, o bien, no cuenta con ellas, o desconoce su existencia, lo que ocurre en similar medida entre hombres y mujeres. Entre quienes sí tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos.

En cuanto a los desafíos para la ratificación e implementación del Convenio 190 de la OIT, se encuentra la postura del sector empresarial y del estatal –ambos se abstuvieron de votar en Ginebra en 2019–, la falta de legislación y procedimientos jurídicos existentes, así como el escaso conocimiento sobre los temas de violencia laboral en todos los sectores: sindical, público y privado. Según entrevistas efectuadas al sector sindical, esto último se debería a que existen grandes niveles de naturalización de la violencia laboral, por lo que se termina identificando únicamente a las formas más ‘fuertes’ de esta, como la violencia física y/o sexual.

Finalmente, es importante destacar que el cambio de gobierno puede constituir una oportunidad en lo que refiere a una mejor relación con el ámbito sindical y empresarial, lo que resulta fundamental para apuntalar el trabajo tripartito propuesto por el Convenio.

Ante este contexto, se proponen una serie de recomendaciones para la ratificación del Convenio 190, disponibles en la Sección 9.



## 1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), emitido en 2019, señalando un hito histórico, dado que es la primera vez que los países involucrados han alcanzado un acuerdo sobre la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia. Se trata de un esquema de trabajo tripartito –que incluye al Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales–, basado en la corresponsabilidad de las partes, cuyo objetivo es prevenir y erradicar la violencia laboral. Además, propone una perspectiva orientada al aprendizaje y a la transformación cultural.

El Convenio promueve la noción de que el ‘trabajo digno’ o ‘trabajo decente’ es un derecho humano, declarándose por primera vez que este debe garantizarse en un entorno libre de violencia. En contraposición a la anterior noción del ‘deber de no dañar’, este cambio de paradigma pone el énfasis en la protección de la dignidad humana.

A su vez, se reconoce que existen personas y grupos más expuestos a situaciones de violencia laboral, ya sea por razones de género, como las mujeres, así como otras comunidades consideradas vulnerables. Esta perspectiva permite entender cómo se profundizan las desigualdades desde un enfoque interseccional, reconociendo que una persona o grupo puede verse afectado por más de una categoría social, limitando sus posibilidades de desarrollo.<sup>1</sup> Al respecto, en la Recomendación 206 se menciona a las personas de otras identidades (colectivo LGBTIQ+).

El Convenio también define a la violencia laboral en términos más amplios que las conceptualizaciones previas, con el fin de proteger a todas las personas en el mundo del trabajo y en todos los ámbitos relacionados con este. Así mismo, incluye el impacto que la violencia doméstica genera en el mundo del trabajo, instando a las organizaciones empleadoras a desarrollar acciones y brindar respuestas y acompañamiento a quienes atraviesan este tipo de situaciones.

Otra propuesta clave de este convenio internacional consiste en utilizar un enfoque integrado e inclusivo para prevenir y erradicar la violencia laboral, con base en la temprana identificación y rápido tratamiento y reparación de todas las situaciones, proponiendo un abordaje que considera diversas esferas de acción: la prohibición legislativa de la violencia laboral, la elaboración de políticas, planes y mecanismos para su prevención, su comunicación y su rápido tratamiento y, por último, el desarrollo de sensibilizaciones y de mecanismos para garantizar que el derecho al ‘trabajo digno’ se cumpla.

En el caso de Honduras, el Convenio 190 aún no ha sido ratificado. En la votación final por su adopción en Ginebra (2019), tanto el gobierno como el sector sindical se manifestaron a favor, mientras que el sector empresarial

se abstuvo (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019). Huelga mencionar que, si se ratifica el Convenio, el país deberá adecuar su legislación sobre violencia laboral a los nuevos parámetros y enviar informes de seguimiento del estado de situación. En cuanto a las organizaciones empleadoras, tendrán la obligación de realizar evaluaciones y diagnósticos institucionales para entender el punto de partida de su cultura organizacional; la obligación de desarrollar medidas que aseguren espacios de trabajo libres de violencias (principalmente, la elaboración e implementación de un protocolo), y capacitaciones para prevenir y erradicar la violencia laboral, así como también dar difusión a las medidas existentes, para que todas las personas las conozcan. En base a lo analizado, la implementación del Convenio permitiría impulsar importantes avances en la mejora del sistema laboral hondureño.

En este marco, situado en un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, esta investigación se propone, por un lado, conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Honduras y, por el otro, identificar oportunidades de incidencia para lograr la ratificación del Convenio.<sup>2</sup>

El informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se explican las metodologías de trabajo y el marco conceptual utilizado, luego se analiza el marco legislativo existente en el país, en función de los principios del Convenio 190, el contexto sociopolítico y laboral en que se insertan las relaciones laborales, la incidencia de la violencia laboral en Honduras y las percepciones relacionadas con el proceso de implementación del Convenio. Finalmente, se presentan las conclusiones que retoman los ejes centrales de la investigación y los principales desafíos para la implementación del Convenio, y se propone una serie de recomendaciones, según la información relevada.

1 El concepto de interseccionalidad resulta esencial para analizar los diversos tipos de desigualdad a los que cualquier persona se enfrenta, no solo según su sexo/género, sino también según otras razones (raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc.).

2 Este documento forma parte de un proyecto regional en que se analiza la situación de 14 países respecto a la violencia laboral y a las posibilidades de ratificación y/o implementación del Convenio 190 de la OIT.





## 2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que combina técnicas cualitativas y cuantitativas. A su vez, se ha desarrollado un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país, considerados estratégicos. El análisis pretende dar a conocer cuál es el punto de partida legal del país y qué modificaciones deberían realizarse para adecuarse a las exigencias del Convenio.

En cuanto a la metodología cualitativa, se han desarrollado seis entrevistas en profundidad para identificar el nivel de conocimiento de referentes/as del sector sindical, empresarial y de la sociedad civil sobre la problemática, así como también para conocer sus percepciones respecto de la violencia laboral en el país y los desafíos para la implementación del Convenio 190.

Entre los perfiles entrevistados se encuentra:

**SINDICAL (4):** referentes/as de trabajadores/as de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras y del Comité Nacional Intersindical, entre otros asesores de centrales y federaciones laborales y sindicales.

**SOCIEDAD CIVIL (1):** representante de ONG que trabaja con mujeres que padecen violencia doméstica, asesoría técnica a centrales obreras.

**EMPRESARIAL (1):** tres representantes del Consejo Hondureño de la Empresa Privada.

Es importante mencionar que el proceso de entrevistas se realizó antes de las elecciones del 28 de noviembre de 2021. Por lo tanto, las alusiones al 'gobierno actual' se refieren a la gestión de Juan Orlando Hernández. Cabe destacar que desde el sector público no respondieron a las solicitudes de entrevistas para la investigación.

Con respecto a la metodología cuantitativa, se ha implementado una encuesta online, basada en una pauta elaborada previamente por GROW: Género y Trabajo, en conjunto con Nodos Consultora, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fundación AVON.<sup>3</sup> Dicha encuesta presenta un diseño descriptivo-exploratorio cuyo objetivo es conocer la situación del país respecto de la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Teniendo en cuenta que la encuesta utilizada releva percepciones, al momento de consultar si las personas han experimentado o no violencia laboral, esto se efectúa de dos maneras diferentes: la primera, de forma genérica, y la segunda, describiendo distintas situaciones. En el primer caso, se ha buscado obtener los valores generales de violencia (totales vividos) y, en el segundo, los niveles

de incidencia de los tipos de violencia, clasificando las situaciones vividas.

La encuesta fue respondida por un total de 390 personas: 245 se autoperceben mujeres, 141 hombres y cuatro como personas de otras identidades de género.

Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados para toda la población, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Así mismo, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.<sup>4</sup>

La encuesta estuvo disponible desde el 9 de junio hasta el 13 de octubre de 2021 y su difusión fue realizada a través de los siguientes canales:

- » envío de correo masivo a los contactos de la base de la oficina de FES Honduras en cuatro oportunidades,
- » envío vía WhatsApp a centrales sindicales, academia y agentes de cambio de FES Honduras,
- » publicaciones en redes sociales (Instagram y Facebook) y
- » envío por correos y WhatsApp enfocado a hombres que residen en el país (acción impulsada debido a la dificultad para obtener respuestas de hombres).

<sup>3</sup> Esta pauta fue diseñada en 2020 con el objetivo de realizar una encuesta en América Latina sobre violencia laboral desagregada por género, que permitiera visibilizar el impacto diferencial de los diferentes tipos de violencia en hombres cis, mujeres cis y personas del colectivo LGBTQ+, mediante la plataforma Bumeran. Sus resultados para Argentina fueron publicados en abril de 2021 (Bumeran et al., 2021).

<sup>4</sup> Véase la caracterización de la muestra en el Anexo A.



### 3. MARCO CONCEPTUAL

En el presente informe, al referirnos a la violencia laboral se utiliza la definición presentada por el Convenio 190 de la OIT (2019):

Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (art. 1).

Esta definición introduce un nuevo paradigma en torno a la identificación de situaciones de violencia laboral. En primer lugar, sitúa en un rol protagónico a la subjetividad de la persona que la experimenta, relegando a un plano secundario la intencionalidad de quien ejerce violencia. En segundo lugar, engloba a todas las situaciones sin necesidad de la repetición<sup>5</sup> o de que se haya generado un daño. Al referirse a un 'conjunto' o, en la traducción literal del inglés, 'rango', incluye el entramado de violencias de diferentes niveles de gravedad que pueden desarrollarse. Todas estas novedades responden al enfoque de prevención y de reparación hacia quien experimenta violencia laboral, para lo cual es clave la rápida identificación y el temprano tratamiento de todas las situaciones. Este punto es fundamental para evitar que los comportamientos violentos se legitimen o se naturalicen e incrementen en nivel de gravedad.

En tercer lugar, la definición en cuestión contempla la violencia por razones de género, reconociendo la existencia de desigualdades estructurales y de relaciones de poder que dejan en una situación de desventaja y de mayor exposición a ciertas personas o grupos. Al tratarse de un enfoque de género binario, permite visibilizar que las mujeres, en comparación con los hombres, son quienes se encuentran más expuestas a este tipo de situaciones. Por otro lado, un enfoque de género diverso extiende aquella mirada a personas de otras identidades dentro del colectivo LGBTIQ+ que también sufren violencia desproporcionadamente respecto de las mujeres y, más aún, de los hombres.

Por último, un enfoque interseccional permite analizar cómo las desigualdades se profundizan cuando en las personas y/o en distintos grupos poblacionales confluyen diversas categorías sociales tales como raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc., que son menos valoradas en un determinado contexto político, social, económico y cultural.

El Convenio precisa el ámbito de aplicación de esta definición a los siguientes espacios relacionados con el mundo laboral: el espacio físico y digital de trabajo, el trayecto desde y hacia el trabajo, eventos organizados por la institución, los lugares

de descanso y los viajes organizados por la institución. Del mismo modo, incluye las entrevistas y procesos de selección, ingreso y egreso de personal.

Respecto a quienes alcanza esta definición de violencia, el Convenio entiende que la relación de trabajo surge desde el momento de la búsqueda laboral. Por ello, determina que se incluya a todo el personal, cualquiera que sea su situación contractual, es decir, las personas en formación, pasantes y aprendices, postulantes a búsquedas, trabajadores/as despedidos/as y a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a. Sumado a ello, por primera vez, propone el desafío de incluir a las personas en situación de informalidad.

#### 3.1 Tipos de violencia

En cuanto a tipos de violencia, tal como lo adelantaba la definición del Convenio, existen diferentes tipos, según la naturaleza del comportamiento, que no son excluyentes sino, por el contrario, convergentes, ya que una situación puede involucrar varios tipos, de manera simultánea. Como el documento no elabora las definiciones, se presenta a continuación la categorización utilizada para esta investigación:

**VIOLENCIA FÍSICA:** toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar o amenazar con provocar un daño o sufrimiento físico sobre las personas que trabajan en la organización.

**VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** la que causa daño emocional y disminución de la autoestima y puede incluir: amenazas, acoso, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento, entre otros.

**VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL:** la que pretende ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y/o en los bienes, objetos y/o instrumentos de trabajo, incluyendo también la inequidad salarial.

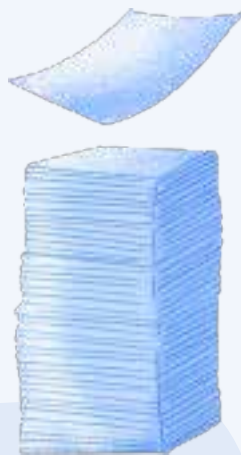
**VIOLENCIA SIMBÓLICA:** la que, a través de patrones estereotipados, reproduce la dominación, desigualdad y discriminación existente en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de otras comunidades vulnerables en la sociedad.

**VIOLENCIA SEXUAL:** toda conducta o comentario con connotación sexual no consentido por quien lo recibe.

En el caso de que estos comportamientos se desarrollen de manera persistente y reiterada, se transforman en hostigamiento y/o acoso laboral.

En este contexto, es importante destacar que, si bien en el presente trabajo se abordará la violencia en el ámbito laboral, estos tipos de violencia pueden desarrollarse en diferentes ámbitos: público, privado, en el hogar, en los medios y en la vía pública, entre otros.

<sup>5</sup> Es importante mencionar que este fue un punto central de debate al momento de la elaboración y adopción del Convenio en Ginebra en 2019.



## 4. MARCO LEGISLATIVO

Tal como se ha indicado en la introducción, Honduras aún no ha ratificado el Convenio 190 de la OIT. En este contexto, es importante destacar que, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no incluye las distintas manifestaciones y situaciones que contempla el Convenio desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional. Además, Honduras no cuenta con políticas y medidas afines al Convenio y sus objetivos.

Sobre violencia laboral, la legislación hondureña no incluye una definición propiamente tal, sino que en su Código del Trabajo (1959), identifica que “todo acto de violencia, malos tratamientos, o amenazas graves, inferidas por el patrono contra el trabajador o miembros de su familia” (art. 114b), o por el trabajador/a contra el patrono, los miembros de su familia o de sus representantes y socios, el personal directivo o los/as compañeros/as de trabajo constituyen una “causa justa” que faculta al “trabajador” para dar por terminado el contrato de trabajo “sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales, como en el caso de despido injusto” (art. 114) y al “patrono”, para “dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte” (art. 112). Por lo tanto, se estipula que el/la trabajador/a está facultado/a a rescindir su contrato en casos de violencia, con derecho a su indemnización y el empleador/a, al despido por estos comportamientos.

Al no definir ni prohibir la violencia laboral, ni especificar sus posibles tipologías, las leyes de Honduras se alejan de los objetivos principales del Convenio 190, que son la erradicación y eliminación de la violencia. A su vez, el Código carece de perspectiva de género o de un enfoque centrado en la persona que atraviesa la situación de violencia debido a que no incluye los comportamientos violentos que potencialmente puedan causarles daños a las personas, sino que se refiere a comportamientos y/o “amenazas graves” como daños ya causados.

Sin embargo, este Código se aproxima al Convenio en tanto estipula que un comportamiento, para ser considerado violento, no necesita repetirse o que exista intencionalidad por parte de la persona agresora, añadiendo que cualquier persona que comparte el ámbito laboral, ya sea “dentro o fuera del servicio”, puede ejercer un comportamiento violento.

La violencia sexual en el trabajo es definida, dentro de la legislación laboral, como ‘hostigamiento sexual’, sancionando a quien, valiéndose de una situación de superioridad jerárquica laboral, cause en ‘la víctima’: inestabilidad laboral, descalificación en cuanto al desempeño de su trabajo o en relación a ascensos laborales, o se le impida el acceso a un puesto de trabajo como represalia frente “al rechazo de actos indecorosos realizados a través de insinuaciones o solicitud de favores de carácter sexual para sí o para un tercero” (Código Penal, 1983, art. 147-A). Es decir, se prohíbe dicha práctica haciendo alusión explícita

a los entornos de trabajo, si bien es cierto las sanciones solo se implementan en los casos en que “las insinuaciones o solicitud de favores sexuales hubiesen sido rechazadas ante quien la formula o se hubiesen, puesto oportunamente, en conocimiento de la autoridad jerárquica laboral o del gremio a que está afiliado el sujeto pasivo” (Código Penal, 1983, art. 147-A).

Esta definición también se aleja del espíritu del Convenio 190, dado que desconoce la desigualdad entre las personas y, en particular, la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres. Por otra parte, tampoco considera el complejo entramado del consentimiento en la violencia sexual, ya que en los vínculos laborales median múltiples relaciones de poder –género, roles, antigüedad, etc.–, lo que significa que, aunque la persona consienta, puede haberlo hecho sin libertad. De hecho, muchas veces la persona se abstiene de comunicar este tipo de situaciones a la organización por falta de confianza y/o temor a represalias.

La legislación hondureña también cuenta con un decreto que crea la Unidad de Investigación de Muertes Violentas de Mujeres y Femicidios, el cual tiene un enfoque integrado, a pesar de que no se trata de una ley focalizada en el abordaje de la violencia contra las mujeres, dado que solo contempla los femicidios.

En ninguna de las legislaciones, del ámbito laboral o aquellas dirigidas a proteger los derechos de las mujeres, se reconocen todas las formas de violencia, más allá del reconocimiento de la violencia de tipo sexual.

En cuanto a las consideraciones de género, se identifica en la legislación hondureña un enfoque de género binario, al punto de que, en términos de la población LGBTIQ+, la identidad de género no se encuentra legislada. Tampoco existe una ley que sancione su discriminación, la que incluso se ve reforzada en la Constitución de la República de Honduras (2004), a partir del Decreto 3 de 2021, que prohíbe el matrimonio entre personas del mismo sexo sin reconocer tampoco aquellos celebrados bajo leyes de otros países. En definitiva, la legislación hondureña no aborda explícitamente la violencia de género debido a que no considera que el concepto de género sea un eje que atraviesa todo acto de violencia o discriminación, afectando de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.

En cuanto a otras comunidades vulnerables, el Código del Trabajo hondureño (1959), prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del Estado. Tanto su Código del Trabajo (1959), como el Decreto 34 (2000), exigen la igualdad de oportunidades en el trabajo y la seguridad social para las mujeres, incluyendo el principio

de que a igual trabajo exista un salario igual, así como licencias especiales y la distribución de las tareas, entre otros aspectos, aunque también limitándose en cuanto al puesto, jornada, condiciones y tiempo de servicio.

El Código del Trabajo estipula un régimen especial para el trabajo de menores de edad, que también alcanza a las mujeres. En este sentido, fija el trabajo de mujeres y niños como adecuado a su edad, “condiciones físicas y desarrollo intelectual y moral” (art. 127), gozando de un descanso intermedio de dos horas dentro de la jornada ordinaria de trabajo (art. 130). Sin embargo, este régimen contradice la política de no discriminación en el empleo, debido a que si los empleadores deben tener, por ejemplo, distintos horarios de trabajo para hombres y mujeres, estas últimas no tendrían derecho a la igualdad salarial por el mismo trabajo ya que el mismo se encuentra sujeto a que “la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio (...) sean también iguales” (art. 367).

Respecto al trabajo informal, punto introducido por el Convenio al ampliar el alcance de la violencia laboral, no existen leyes que regulen y protejan de forma explícita a quienes desempeñan trabajos en situación de informalidad.

Con relación a la abolición del trabajo infantil, cabe destacar que en Honduras el trabajo infantil cuenta con un régimen especial dentro del Código del Trabajo, donde se establece como edad mínima los 14 años para que los/as menores de edad comiencen a trabajar cuando cuentan con el permiso de sus padres o tutores/as, y una certificación que indica el cumplimiento con la obligación escolar.

En cuanto al grado de conocimiento de la legislación que aborda la violencia y el acoso laboral en el país, teniendo en cuenta las respuestas de la encuesta, poco más de la mitad de las personas respondientes (52%), refiere tener conocimiento de la legislación sobre violencia laboral, con una leve diferencia a favor de los hombres (54% vs. 52% de las mujeres). En particular, las leyes sobre las cuales existe un mayor grado de conocimiento son el Código del Trabajo (1959), y el Decreto 34, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (2000).

En relación a las políticas de prevención y sanción, el marco legislativo no dispone de leyes que propongan medidas específicas.

A continuación, se presenta en la Tabla 1 un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT, las leyes hondureñas y una selección de convenios internacionales sobre condiciones de trabajo, igualdad de género en el ámbito laboral y libertad sindical, en base a los principales ejes temáticos que aborda el Convenio.<sup>6</sup>

La Tabla 1 incluye, además, una semaforización con el objetivo de ilustrar el estado de situación relativo del país en cada eje de análisis: rojo, en caso de que no haya ninguna legislación, antecedente o documento; naranja, cuando existe algún antecedente pero no es ley: puede ser un proyecto de ley o documento o guía; amarillo, en caso de que exista legislación pero resulte insuficiente; verde, cuando existen leyes/decretos comprensivos de la violencia

y el acoso en el mundo del trabajo; y azul, cuando esas legislaciones incluyen a todas las personas, considerando las razones de género y las comunidades vulnerables).

6 Para profundizar sobre esta temática, véase el Anexo B.

Tabla 1 Análisis legislativo comparado con el Convenio 190 OIT

EJE DE ANÁLISIS	TEMÁTICA Y ARTÍCULOS DEL CONVENIO 190	ESTADO DE SITUACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO DE HONDURAS
Definiciones	Definición de violencia laboral (Introducción y art. 1)	<p><b>Cuenta con:</b> un Código del Trabajo (1959), que determina que todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidos por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia o por el/la trabajador/a contra el patrono constituye una "causa justa" que faculta al trabajador/a a rescindir su contrato con derecho a su indemnización y al "patrono" para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.</p> <p>El Código se aproxima al Convenio en tanto no estipula que la violencia debe darse repetidamente o con intencionalidad considerando, adicionalmente, que cualquier persona que comparte el ámbito laboral, ya sea "dentro o fuera del servicio", puede ejercer un comportamiento violento.</p> <p><b>No cuenta con:</b> legislación que defina la violencia, ni especifique tipologías y penalice efectivamente el acoso en el mundo del trabajo. Tampoco trata sobre comportamientos violentos potencialmente susceptibles de causar un daño en la persona, así como tampoco incluye la violencia y el acoso por razón de género.</p>
	Definición de violencia de género (Introducción, art. 1)	<p><b>Cuenta con:</b> un Código Penal (1983), que define el delito de hostigamiento sexual, y con una ley contra la violencia doméstica que define la violencia sexual (Decreto 132, 1997), con una mirada binaria de género muy lejana al enfoque del Convenio. También cuenta con un decreto que crea la Unidad de Investigación de Muertes Violentas de Mujeres y Femicidios, con un enfoque integrado (incluye recomendaciones para la prevención y protección), aunque no se trata de una ley de abordaje de violencia contra las mujeres, dado que solo estudia los femicidios (Decreto 106, 2016).</p> <p><b>No cuenta con:</b> una ley de violencia contra las mujeres que defina tipologías e incluya el ámbito laboral y legislaciones laborales que reconozcan todas las formas de violencia, más allá de la violencia de tipo sexual. Por otro lado, desconoce el género como razón para la violencia o la discriminación. En la misma línea, no posee una legislación que reconozca otras identidades de género y orientaciones sexuales distintas a la heteronormativa, que son las que sufren violencia de manera desproporcionada.</p>
Ámbito de aplicación	Ámbito de aplicación y alcance (art. 2 y 3)	<p><b>Cuenta con:</b> un Código del Trabajo (1959), que aborda la violencia y alcanza a toda empresa, explotación o establecimiento, así como a las personas naturales.</p> <p><b>No cuenta con:</b> una legislación que aborde explícitamente la violencia y el acoso en todo el espacio del trabajo, es decir, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo (por ejemplo, en los momentos de descanso, traslados, trayectos o comunicaciones del trabajo). Tampoco se menciona a los/as trabajadores/as del sector público, las diferentes situaciones contractuales, la economía informal, los trabajos voluntarios y los trabajos en zonas rurales.</p>
	Enfoque inclusivo, integrado y de género (art. 4)	<p><b>Cuenta con:</b> un Código del Trabajo (1959), que identifica la violencia como causa justa de abandono o de rescisión de contrato de trabajo.</p> <p><b>No cuenta con:</b> un marco de referencia que aborde la violencia laboral de manera inclusiva e integrada que incorpore consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia en el mundo de trabajo.</p>
Principios	Libertad de asociación sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil (art. 5)	<p><b>Cuenta con:</b> un Código del Trabajo (1959), y la Constitución de la República (2004), que prohíben el trabajo forzoso y atentar contra el derecho de asociación sindical.</p> <p><b>Convenios de la OIT ratificados por Honduras:</b> Sobre la libertad sindical (núm. 87, 1948); Sobre la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98, 1949); Sobre el trabajo forzoso (núm. 29, 1930), y su abolición (núm. 105, 1957); Sobre la edad mínima de trabajo (núm. 138, 1973), las peores formas de trabajo infantil (núm. 182, 1999) y Sobre la consulta tripartita (núm. 144, 1976).</p> <p><b>No cuenta con:</b> un Código del Trabajo que efectivamente prohíba el trabajo infantil, sin otorgarle un régimen de trabajo. Tampoco destaca la importancia de trabajar entre las empresas, el Estado y los sindicatos para erradicar la violencia laboral.</p>
	Derecho a la igualdad y a la no discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad (art. 6)	<p><b>Cuenta con:</b> Ley de igualdad de oportunidades para la Mujer (2000), una Constitución Política (2004), que prohíbe la discriminación y dispone igual salario a igual trabajo, así como su Código del Trabajo (1959).</p> <p><b>Convenios de la OIT ratificados por Honduras:</b> Sobre igualdad de remuneración (núm. 100, 1951) y Sobre la discriminación (núm. 111, 1958). También ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw (ONU, 1979).</p> <p><b>No cuenta con:</b> leyes que aborden la protección de los/as trabajadores/as del sector informal o los sectores más expuestos a la violencia y el acoso, ni con medidas y políticas concretas de protección, inclusión y ampliación de derechos de la comunidad LGBTIQ+ y de otras comunidades vulnerables. También carece de legislación que retire a las mujeres de la categoría de trabajo de niños y adolescentes.</p> <p>Finalmente, no ha ratificado el convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT (núm. 189, 2011), ni el Protocolo Facultativo de la Cedaw (1999).</p>
	Trabajadores de la economía informal, trabajos más expuestos a la violencia y el acoso, medidas de protección, políticas del lugar de trabajo, riesgos psicosociales asociados. (art. 7, 8 y 9).	<p><b>Cuenta con:</b> un antecedente en la penalización del hostigamiento sexual en el Código Penal (1983), y en la definición de violencia del Código del Trabajo (1959).</p> <p><b>No cuenta con:</b> leyes que definan y prohíban la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como tampoco leyes de regulación o protección de los/as trabajadores/as del sector informal. A su vez, carece de políticas o programas que aborden los riesgos psicosociales asociados. Finalmente, tampoco cuenta con medidas de protección y prevención específicas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.</p>
Control de la aplicación y vías de recurso y reparación	Medidas de seguimiento y control, vías de recurso y reparación apropiadas, medidas de protección, sanciones (art. 10)	<p><b>Cuenta con:</b> un Código Penal (1983), que sanciona el delito de hostigamiento sexual.</p> <p><b>No cuenta con:</b> legislaciones con instrumentos de control, sanción, reparación y protección que aborden a todas las personas en el mundo laboral.</p>
	Reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral (art. 10)	<p><b>Cuenta con:</b> una ley de violencia doméstica (Decreto 250, 2005), que prohíbe al denunciado transitar por el centro de trabajo o lugares habitualmente frecuentados por la/el denunciante, siempre y cuando esta medida no interfiera en las relaciones laborales o de estudio del denunciado/a.</p> <p><b>No cuenta con:</b> Leyes integrales que reconozcan los efectos de la violencia doméstica dentro de los espacios de trabajo.</p>
Orientación, formación y sensibilización	Políticas, campañas y herramientas (art. 11)	<p><b>Cuenta con:</b> un decreto con política de sensibilización con respecto a la violencia contra las mujeres (Decreto 106, 2016).</p> <p><b>No cuenta con:</b> Estrategias integrales y sistemáticas de orientación, formación y sensibilización de la violencia que incluyan a otras identidades de género y no solo a las mujeres, además de temáticas como seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación y migración.</p>

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo &amp; FES, 2021.

## 5. SITUACIÓN LABORAL

### 5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Honduras

Respecto al contexto general del país, es importante señalar que recientemente hubo elecciones. Este es un punto clave, dado que la voluntad política es fundamental para lograr la ratificación del Convenio 190. El 29 de noviembre de 2021 se dio por ganadora a Xiomara Castro, candidata de izquierda por el Partido Libertad y Refundación (Libre), y esposa del expresidente Manuel Zelaya –derrocado por un golpe de Estado en 2009–, por lo que será la nueva presidenta de Honduras (Infobae Newsroom, 2021). Cabe mencionar que Castro incluye en su plan de gobierno al movimiento feminista y a la comunidad LGBTQ+ (Korol, 2021).

También se eligieron diputados/as para el Congreso. Según los resultados provisorios, el partido Libertad y Refundación (Libre) contaría con mayoría en la Cámara, con 49 escaños. La primera fuerza de oposición sería el Partido Nacional, con 40. El tercer lugar lo ocuparía el Partido Liberal, con 23 escaños (La Prensa Honduras, 2021). Este escenario permite observar que en caso de tener interés, el nuevo gobierno podría lograr la ratificación.

En cuanto a la situación del mercado laboral, se observan altos niveles de informalidad. Según el Banco Mundial, en el año 2020 el 58% de los empleos en Honduras eran informales (BM, 2020), siendo mayor a la tasa promedio de Latinoamericana (50%) (OIT, s. f.). Las entrevistas realizadas reafirman esta situación e, incluso desde el sector sindical, se ha indicado que la informalidad llega al 66% y, en el sector privado, al 70%. Estos niveles de informalidad implican que la gran mayoría de los/as trabajadores/as en Honduras prácticamente carece de recursos de protección frente a la violencia laboral.

En línea con lo anterior, también se registran bajos niveles de sindicalización. Pese a que no se encontraron datos oficiales al respecto, según un estudio realizado por el Grupo de Trabajo para el Análisis de los Informes Nacionales previstos en el Protocolo de San Salvador (GTPSS) de la OEA (GTPSS, 2018), entre el 6% y el 10% de la población económicamente activa se encuentra sindicalizada.

De acuerdo con el informe sobre las violencias de los Derechos Sindicales de la Confederación Sindical Internacional (CSI) (Confederación Sindical Internacional, s. f.), existen denuncias por violaciones a los derechos de los/as trabajadores/as, asesinatos a líderes sindicales, tácticas antisindicales y represión contra el derecho a huelga. En resumen, en Honduras no se encuentran garantizados los derechos sindicales (Confederación Sindical Internacional, 2021).

Entre las personas entrevistadas se registra, en líneas generales, una baja participación de mujeres en los

sindicatos, nuevamente, sin posibilidades de contrastarlo con datos oficiales. La referente de la sociedad civil indica que, como las mujeres son consideradas las responsables del cuidado de la familia, resulta más costoso contratarlas pues el trabajo no sería su prioridad, lo que las lleva incluso a perder sus puestos por la dificultad para conciliar vida laboral y familiar. Esta información se verifica con la composición según género del mercado laboral: mientras que el 85% de los hombres en edad de trabajar tiene empleo, solo el 47% de las mujeres se encuentra en esa situación (Banco Mundial, 2020), lo que es ilustrado por la metáfora de “escaleras rotas” (GROW: Género y Trabajo, 2020), la cual hace referencia a cómo la carga desproporcionada de tareas de cuidado interrumpe y/o trunca el desarrollo profesional de las mujeres.

Vale mencionar que, si bien los sindicatos suelen estar mayoritariamente ocupados por hombres, hay excepciones vinculadas con actividades feminizadas. Es el caso del Colegio Profesional de Enfermeras, que tiene una mayor representación femenina. No obstante, según las entrevistas, en el sector sindical los cargos directivos suelen ser ocupados en mayor medida por los hombres, lo que constituye un claro ejemplo del ‘techo de cristal’, es decir, de cómo la participación de las mujeres disminuye mientras se asciende en la escalera jerárquica (GROW: Género y Trabajo, 2020).

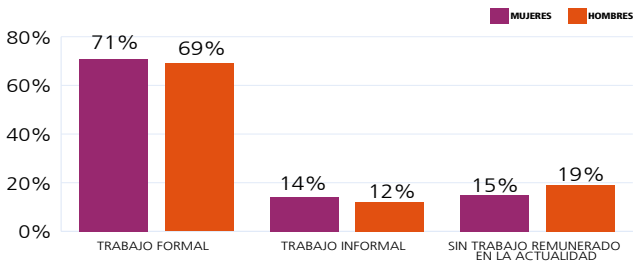
En este contexto, resulta importante destacar que la baja presencia de los sindicatos en la sociedad hondureña representa un factor de desprotección para quienes trabajan, ya que reduce aún más sus recursos para hacer frente a la violencia laboral. Así mismo, la baja representación de mujeres en sindicatos y, sobre todo, en los puestos de toma de decisión, puede ser un factor más para que no se aborden estas problemáticas, ya que es una agenda generalmente impulsada por ellas a partir de sus experiencias cotidianas de lucha contra la violencia de género.

### 5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas

Respecto a la muestra relevada en la encuesta online respondida por 390 personas (245 mujeres, 141 hombres y cuatro personas de otras identidades), el 83% cuenta actualmente un trabajo remunerado, ya sea formal o informal. Dicho valor constituye un número alto, seguramente relacionado con el diseño muestral no probabilístico (difusión a modo bola de nieve, con respuestas voluntarias). En particular, son levemente más las mujeres empleadas que los hombres (85% vs. 81%). No obstante, en cuanto al empleo informal se registran niveles similares (14% vs. 12%, respectivamente), tal como se presenta en el Gráfico 1. Estos datos son menores a los relevados a nivel nacional en la sección anterior.



**Gráfico 1** Distribución por modalidad de trabajo y género de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por otro lado, tal como exhibe el Gráfico 1, del total de las personas sin trabajo remunerado en la actualidad, 19% son hombres y 15%, mujeres. En este universo, como podemos apreciar en la Tabla 2, la situación más frecuente entre quienes carecen de trabajo remunerado es haber sido despedidas/os antes o durante la pandemia, mientras que la búsqueda de otro empleo se ubica en la segunda opción, ambas sin amplias diferencias de género. A esta opción, le sigue encontrarse en formación, que representa al 16% de las mujeres y al 19% de los hombres. La tercera más frecuente, con mayor incidencia en mujeres, es que se encuentran realizando tareas de cuidado y domésticas (16% de mujeres vs. 6% de los hombres), situación que revela la tradicional división sexual del trabajo.

**Tabla 2** Situación actual de personas sin trabajo remunerado por género<sup>7</sup>

	Mujeres	Hombres
Fui despedido/a durante la pandemia o en otro momento	26%	27%
Estoy buscando empleo	23%	24%
Estoy en formación	16%	19%
Realizo trabajo no remunerado (tareas de cuidado y domésticas)	16%	6%
Soy voluntario/a	9%	2%
Estoy haciendo la práctica profesional	7%	17%
No me encuentro en ninguna de estas situaciones	3%	5%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes sin trabajo remunerado en la actualidad.

En cuanto a la categoría ocupacional, la gran mayoría de las personas encuestadas, sin mayores distinciones de género, tiene o ha tenido un empleo asalariado (79%). En segundo lugar, se encuentran quienes trabajan por cuenta propia (14%). De las cuatro personas de otras identidades que respondieron la pregunta, todas son empleadas o asalariadas.

Respecto al sector económico, tal como lo muestra la Tabla 3, la mitad corresponde al sector privado (48%), y poco menos de la otra mitad, al sector público (33%). También se registra una menor respuesta de personas cuya actividad se desarrolla en organizaciones de la sociedad civil (20%).

**Tabla 3** Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas

	Mujeres	Hombres
Sector privado	48%	47%
Sector público	32%	34%
Sociedad civil	20%	19%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, se observa un bajo porcentaje de sindicalización en la muestra relevada, ya que solo el 31% de las mujeres y el 21% de los hombres se encuentra afiliada/o a este tipo de organizaciones. En el caso de las personas de otras identidades, de las cuatro que respondieron la pregunta, solo una se encuentra sindicalizada. Los porcentajes mencionados superan la situación presentada a nivel nacional, lo que seguramente se relacione con el modo de difusión de la encuesta (bola de nieve, con respuestas voluntarias).

<sup>7</sup> No hubo respuestas de personas de otra identidad de género sin empleo remunerado.

## 6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

### 6.1 Violencias experimentadas

Según lo relevado en la encuesta, el 65% de las personas respondientes indicó vivir o haber vivido situaciones violentas en sus espacios de trabajo. En particular, las mujeres son quienes más identifican padecer o haber padecido violencia en el ámbito de trabajo (74% vs. 50%, entre los hombres). Las tres personas de otras identidades que respondieron la pregunta señalan vivir o haber vivido violencia laboral.

Entre las actividades económicas identificadas por las personas entrevistadas del sector sindical como aquellas donde más violencia se ejerce, se encuentra en primer lugar la educación. Según una dirigente, se pudo identificar en un grupo focal que ocho de cada diez maestras habían sufrido acoso sexual, como la solicitud de favores sexuales a cambio de permutar plazas.

En segundo lugar, se menciona la agroindustria, una actividad con altos niveles de violencia psicológica producida por la presión de cumplir con las metas laborales esperadas. La representante de la sociedad civil suma también el trabajo doméstico, un espacio donde las mujeres enfrentan violencia física, patrimonial, acoso sexual y casos de violencia sexual con abortos forzados en un contexto de ilegalidad. Por último, se nombra a las maquilas como una de las actividades con mayores niveles de violencia.

En este último caso, según una investigación de la Conadeh del año 2020 (Observatorio centroamericano de violencia laboral, 2020a), faltan registros institucionales sobre acoso laboral, identificándose debilidad institucional en las áreas o dependencias gubernamentales responsables del cumplimiento de los derechos laborales y el seguimiento del acoso laboral. Ante esta situación, son las organizaciones sociales las que constatan la existencia de la violencia psicológica y de maltratos producidos por el cumplimiento de metas o por la obligación de aceptar condiciones laborales inadecuadas.

A su vez, la existencia de Zonas Especiales de Desarrollo, Zedes (Korol, 2021), en las cuales el capital transnacional puede apropiarse de los recursos, territorios y bienes, son descritas por el sector sindical como espacios de violaciones de derechos humanos, debido a que no están sujetas a las leyes nacionales, es decir, el Estado no tiene control sobre lo que allí sucede, ya que son considerados territorios autónomos dentro de Honduras.

En cuanto a las comunidades vulnerables, todas las personas entrevistadas (del sector sindical, sociedad civil y privado) refuerzan los resultados de la encuesta al afirmar que las mujeres se encuentran más expuestas a sufrir violencia en Honduras. En palabras de la representante de la sociedad civil, las mujeres no solamente sufren la violencia en el ámbito laboral, sino que también en los trayectos y en sus casas: es una doble o triple violencia diaria.

Para contextualizar esta realidad, es clave tener en cuenta que en Honduras en 2020, fueron asesinadas en promedio 4,7 mujeres por día, la cifra más alta registrada en América Latina y el Caribe. Le sigue República Dominicana, con 2,4 mujeres asesinadas por día (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2020).

Desde el sector sindical, también se menciona a la población LGBTIQ+ como un grupo vulnerable. Según el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (Conadeh), al menos 325 personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ han sido asesinadas entre 2009 y julio de 2019 (Deutsche Welle, 2019). De modo alarmante, se registra que más del 90% de los crímenes de odio contra las minorías sexuales queda impune.

Según las entrevistas a referentes/as sindicales, dentro del colectivo LGBTIQ+, las mujeres trans son las más discriminadas, seguidos por los hombres que pertenecen al colectivo, ya que "son considerados mujeres", y se les excluye de la toma de decisiones.

Desde dicho sector, también se identifica como comunidad vulnerable a las personas mayores y a la juventud, que "deben soportar vejámenes porque tienen pocas posibilidades de empleo". Desde el sector privado, se agrega a las personas de "descendencia étnica".

Es importante recordar que las personas pueden pertenecer a más de un grupo vulnerable a la vez, lo que las arrastra a una situación de mayor desigualdad porque pueden enfrentar múltiples discriminaciones de modo simultáneo, por su sexo, género, nacionalidad, etnia, discapacidad, nivel socioeconómico, entre otras. Dicha situación es ilustrada por el concepto interseccionalidad, revisado anteriormente.

Al revisar el nivel de reconocimiento de las violencias, se ha indagado en la diferencia entre quienes señalan haberla vivido y quienes indican observarla en otras personas. Mientras que las mujeres registran la misma tendencia de reconocimiento (78%, atestiguada vs. 74%, vivida), los hombres indican que son testigos de violencia en mayor medida de lo que la experimentan (72%, atestiguada vs. 50%, vivida). Esta diferencia puede deberse a que el mandato de masculinidad tradicional incapacita a los hombres para mostrar vulnerabilidad (que se asocia a la debilidad) y, por lo tanto, no logran reconocer que también son víctimas de violencia (Segato, 2020). Las tres personas de otras identidades que respondieron la pregunta confirman haber atestiguado situaciones de estas características.

En este contexto, la encuesta se propuso indagar sobre los tipos de violencia vividas. Tal como puede apreciarse en el Gráfico 2, las principales violencias identificadas son, en orden de frecuencia, la violencia psicológica (55%), la económica (53%) y la simbólica (51%). Tanto en el caso de la violencia psicológica como en el de la simbólica se registra un nivel de incidencia similar entre mujeres y hombres,

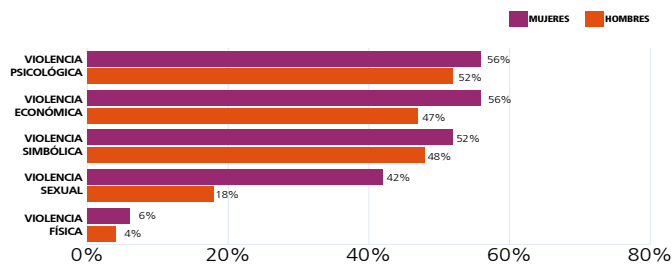
mientras que en el caso de la violencia económica es levemente superior en mujeres (56% vs. 47%, en hombres).

La violencia sexual fue registrada por el 33% de las personas respondientes, observándose que es mucho más frecuente en mujeres (42%) que en hombres (18%). Esto resulta preocupante porque, tanto esta como la violencia física (que afecta al 5%) suele ser una de las menos frecuentes, dado que al constituir las violencias más graves, comparadas con los otros tipos, suele haber un mayor consenso respecto a que son inadmisibles.

Entre las personas entrevistadas del sector sindical y la sociedad civil, hay coincidencia en que la violencia sexual es común en los espacios de trabajo, sobre todo la dirigida hacia las mujeres.

Entre las cuatro personas de otras identidades respondientes a estas preguntas se observa que la violencia psicológica impacta a tres, que la violencia económica y/o simbólica y/o sexual a dos, y que la violencia física afecta a una persona.

**Gráfico 2** Tipos de violencia laboral experimentados, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido algún tipo de violencia laboral.

A partir de lo relevado en la encuesta y en las entrevistas, es posible complejizar la trama de la violencia al identificar que los distintos tipos de violencia se encuentran interrelacionados, es decir, que las violencias suelen presentarse en conjunto, potenciándose y reforzándose mutuamente. Por esta razón, los testimonios utilizados para ejemplificar han sido categorizados según el principal tipo de violencia al que remiten, aunque puedan contener más de una de modo simultáneo.

## #1. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

En cuanto a la violencia psicológica, cabe destacar que en las entrevistas no ha sido mencionada como una problemática. Esto puede relacionarse, según afirman los/as referentes/as entrevistados/as, con que en Honduras solo suele entenderse como violencia a la física, que es la más evidente. Sin embargo, las personas encuestadas han identificado diversas situaciones como violencia psicológica.

Tal como se observa en la Tabla 4, la situación más reportada es la denigración o el desinterés por las opiniones profesionales y laborales (37%), lo que ocurre en mayor medida en las mujeres que en los hombres (con una

brecha de 10 pp). En segundo lugar, se registra que han sufrido maltrato psicológico tales como insultos, agresiones verbales, daño a la reputación, aislamiento, humillaciones, etc.; nuevamente, con mayor prevalencia en las mujeres (12 pp). A esto se suma la exclusión de reuniones de trabajo o sociales (23%), sin mayores distinciones entre los géneros.

**Tabla 4** Violencia psicológica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
Han denigrado o ignorado mis opiniones profesionales y laborales	41%	31%
He sufrido maltrato psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., en ocasiones o de manera aislada).	33%	21%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	24%	21%
He sufrido acoso psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc. de manera sistemática o reiterada).	21%	16%
He recibido amenazas	11%	17%
He sufrido ciberacoso <sup>8</sup>	12%	8%
Otra (especifique)	5%	3%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia psicológica.

En particular, se observan testimonios de violencia psicológica sin diferencias de género. Tanto hombres como mujeres relatan situaciones de maltrato y acoso psicológico como 'gritos' de compañeros/as, de jefes y de personas externas (pacientes), 'insultos', 'humillación', 'descalificaciones', ridiculizaciones, 'burlas', 'trato irrespetuoso y pesado', 'comentarios despectivos', 'no valoración de su trabajo' y 'marginación'. Inclusive, se ha relevado un caso de amenazas de muerte. Sumado a ello, se registra que estas situaciones también suceden vía medios digitales como, por ejemplo, mediante 'notas de voz', 'correos electrónicos' o redes sociales.

<sup>8</sup> El ciberacoso incluye maltrato y persecución por medio de correo electrónico, redes sociales, blogs, WhatsApp, websites, teléfono, etc.

“Yo fui jefa de mi departamento y, cuando pedí rendición de cuentas a un colega, me respondió a gritos y amenazas. Le denuncié ante mi jefe inmediato y no hizo nada.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Quien era mi jefa nos gritaba por notas de voz cuando se molestaba y llegó a clasificarnos como ‘incompetentes’, por no atender a sus peticiones, debido a la falta de pago.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Mensajes agresivos por WhatsApp en el chat personal, por ejemplo. Decir que no merezco vivir donde vivo, que no tengo clase, criticar mi forma de vestir; decirme que uso camisas grandes”

Testimonio de hombre encuestado.

“Se me marginaba por ser nuevo, ejerciendo violencia, como asumiendo que ya sabía todo o que no haría nada. Lastimosamente, es una organización que vela por los derechos humanos.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Me tomaron fotos e hicieron una página de Facebook.”

Testimonio de mujer encuestada.

Entre mujeres se registran testimonios ligados a la dificultad que enfrentan para ser escuchadas y tomadas en cuenta en igualdad de condiciones que los hombres en el trabajo, lo que se interrelaciona intrínsecamente con la violencia simbólica, que se desarrolla más adelante. Así mismo, se registran testimonios sobre micromachismos, como descrédito de sus opiniones o de su trabajo, y casos de mansplaining.<sup>9</sup>

“En mi trabajo, la directora nunca miraba lo bueno que se hacía. Para ella, solo un compañero hacía las cosas bien. Incluso decía que mis compañeras y yo no hacíamos nada. Además, siempre decía y publicaba en WhatsApp que solo ese compañero presentaba todo a tiempo y lo presentaba bien.”

Testimonio de mujer encuestada.

“En una de muchas ocasiones, un compañero de trabajo me quería decir cómo tenía que hacer mi trabajo, cuando él no tenía ningún conocimiento en el tema. Otro compañero notó la situación y lo interrumpió, para que no me siguiera hostigando.”

Testimonio de mujer encuestada.

## #2. VIOLENCIA ECONÓMICA

9 Cuando un hombre explica a una mujer lo que debe hacer aun cuando ella sabe cómo hacerlo.

El segundo tipo de violencia más experimentado es la violencia económica. Aunque no existen datos oficiales, según el Conadeh, es una realidad que afecta más a las mujeres, con una brecha salarial de 4,1 en 2020 (Observatorio centroamericano de violencia laboral, 2021). Un referente sindical señala que el ‘abuso económico’ es una de las violencias más frecuentes. También se critica la búsqueda de metas y aumento de producción, ya que derivan en violencia hacia los trabajadores y trabajadoras.

“Les dan menos dinero del que les corresponde. Se aprovechan que en su necesidad de tener dinero, agarran cualquier cosa.”

Testimonio de entrevista con referente sindical.

Dentro de la violencia económica, como podemos apreciar en la Tabla 5, la situación más reportada es una disminución drástica de tareas o, por el contrario, la sobrecarga o cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes (30%). Aquello se presenta en mayor medida entre las mujeres que entre los hombres (con una brecha de 9 pp), así como en dos de las cuatro personas de otras identidades que respondieron la pregunta.

En segundo lugar, las mujeres registran un trato desigual en comparación con sus pares hombres que incluye, por ejemplo, salarios más bajos, menos beneficios y posibilidades de ascensos (con una brecha de 11 pp).

Tabla 5 Violencia económica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He sufrido una disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes	33%	24%
He percibido un trato desigual en comparación con mis pares hombres <sup>10</sup>	29%	18%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares mujeres <sup>11</sup>	17%	17%
He recibido un trato desigual en comparación a mis compañeros/as de trabajo por permanecer al cuidado de personas (beneficios, premios, salario)	14%	11%
Otra (especifique)	11%	6%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia económica.

Dentro de la opción ‘Otra (especifique)’, se observan testimonios de mujeres y hombres con respecto a violencias ejercidas en torno al sueldo, como disminuciones sin justificación, aumentos selectivos, retraso en el pago, castigos económicos. Sumado a ello, se señalan casos de sobrecarga de tareas, de comunicaciones fuera del horario laboral con pedidos de tareas extras y de cambios drásticos de objetivos y tareas, así como retrasos en los pagos por la

10 El trato diferencial incluye, por ejemplo, menos beneficios y posibilidades de ascensos, salarios.

11 Ídem anterior.

orientación sexual. Esto último marca una interrelación con la violencia simbólica. Además, se registran casos donde la violencia económica se presenta en conjunto con la violencia psicológica.

“Trabajé dos meses y nunca me pagaron, no me han pagado y la jefa nos gritaba y trataba mal”

Testimonio de mujer encuestada.

“Necesitaba una incapacidad, el trámite fue mal hecho y me quitaron 14 días de salario. Al pedir ayuda y explicar mi situación, mi jefe me dijo que no era su problema.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Cuando puse límites a mi jefe inmediato en mi trabajo anterior, este comenzó a sabotear mi trabajo, trató con indiferencia mis propuestas o comentarios, desacreditó mi desempeño y no cumplió con la promesa de mejora salarial.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Presión por alistar documentación sin previo aviso y mensajes sutiles amenazando o poniendo en riesgo mi puesto”

Testimonio de mujer encuestada.

“Descompensación salarial, por ser homosexual. En el marco de la pandemia, yo no era prioridad de recibir salario inmediato por el supuesto de no tener hijos o responsabilidades, como las tienen personas heterosexuales.”

Testimonio de hombre encuestado.

También, se han relevado situaciones de violencia económico-patrimonial, en que se han dañado posesiones personales de forma ocasional o sistemática y situaciones de falta de provisión de recursos necesarios para el trabajo.

“Sufría de letreos en el vidrio del carro, llantas ponchadas.”

Testimonio de una mujer encuestada.

“Me cambiaron los objetivos de trabajo, las metas del trabajo, y no me ofrecieron el equipo necesario para realizarlo. Tuve que usar mis propios medios, lo cual fue incorrecto, ya que la institución tenía la obligación de proporcionarlos.”

Testimonio de hombre encuestado.

las más comunes, también es una de las más difíciles de identificar. De hecho, si bien en las entrevistas realizadas al sector sindical se acusó al gobierno de ‘persecución laboral’ por ‘cuestiones políticas’, así como de ejercer violencia ‘antisindical’, ninguna persona nombró expresamente a la violencia simbólica. Tampoco se han encontrado datos sobre este tipo de violencia en el ámbito laboral.

Como puede observarse en la Tabla 6, las bromas o comentarios sobre las opiniones políticas son las conductas más comunes dentro de la violencia simbólica, sin mayores distinciones entre hombres y mujeres. En segundo lugar, están los comentarios inadecuados sobre la edad y, después, la asignación de tareas o roles que inferiorizan o no se corresponden con las responsabilidades del cargo. En ambos casos, estas situaciones son experimentadas en mayor medida por mujeres. Las mujeres también reconocen en mayor medida recibir bromas o comentarios inadecuados por participar en organizaciones gremiales, lo cual podría vincularse con los roles de género que históricamente las han relegado al ámbito doméstico o privado.

Tabla 6 Violencia simbólica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi opinión política	22%	25%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi edad	20%	15%
Me han sido asignadas tareas o roles que me inferiorizan o están fuera de mis responsabilidades	19%	11%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi participación en organizaciones gremiales	14%	10%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi situación socioeconómica	13%	7%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi religión	11%	13%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi identidad de género	8%	4%
Otra (especifique)	5%	4%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi nacionalidad	4%	3%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi orientación sexual	5%	10%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi discapacidad	4%	1%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia simbólica.

Se han registrado principalmente dos razones por las que se ha sufrido discriminación o incluso violencia: por la religión y por la orientación sexual. Aunque también se han observado discriminaciones por ser mujer (mediante ‘ofensas’ y ‘bromas o comentarios machistas’), por la edad, por la apariencia física y por contar o no con afiliaciones políticas.

### #3. VIOLENCIA SIMBÓLICA

En tercer lugar, se encuentra la violencia simbólica que, al igual que la violencia psicológica, aunque es una de

“He recibido comentarios inadecuados acerca de mis tatuajes como, por ejemplo, que no agradan a Dios.”

Testimonio de mujer encuestada.

“He sentido temor de hablar sobre mi orientación sexual.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Me han tratado de ‘marica’ y ‘gay’ por no ‘aguantar’ jornadas laborales de más de 20 horas diarias”

Testimonio de hombre encuestado.

“He recibido malos comentarios o con segundas intenciones en cuanto a mis creencias.”

Testimonio de mujer encuestada.

“En una entrevista (me dijeron) que si no era religioso no podía trabajar ahí.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Trato desigual por mi edad y apariencia, que proyecta una menor edad, sufriendo cuestionamientos y comentarios discriminatorios.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Tuve un trato desigual porque no tenía ninguna afiliación política. En instituciones públicas, se miden tus beneficios según tus amistades políticas y se descartan las capacidades.”

Testimonio de hombre encuestado.

También se registran testimonios ligados a la dificultad que enfrentan las mujeres para ser escuchadas y tomadas en cuenta en igualdad de condiciones que los hombres en el trabajo.

“Las mujeres profesionales debemos demostrar constantemente que hemos sido contratadas no por el físico, sino por la capacidad intelectual. Es una lucha diaria contra el prejuicio por la apariencia física, lo cual no suele ocurrirle a los hombres.”

Testimonio de mujer encuestada.

#### #4. VIOLENCIA SEXUAL

La siguiente violencia en nivel de frecuencia es la violencia sexual, que en la encuesta realizada alcanza a un 42% de las mujeres y a dos de las cuatro personas de otras identidades que respondieron la pregunta. En este caso, según un estudio realizado por el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) en 2018 (Observatorio centroamericano

de violencia laboral, 2020b), las trabajadoras reconocen el acoso sexual pero temen denunciar y perder su única fuente de ingresos.

Este último tipo de violencia también es destacado por el sector sindical y la sociedad civil como uno de los más recurrentes, bajo el término ‘abuso sexual’. Se señala que se aprovechan los puestos superiores para pedir favores sexuales a las trabajadoras o bajo amenaza de ser despedidas. También se critica la falta de respuesta que se suele dar ante estos casos, que suele ser altamente insuficiente.

La violencia sexual es uno de los tipos de violencia más graves y, como se puede observar en la Tabla 7, suele afectar en mayor medida en las mujeres. Las principales formas que asume son comentarios inadecuados sobre el cuerpo o la vestimenta (27%), mencionada también por dos de las personas de otras identidades que respondieron la pregunta y, en segundo lugar, los acercamientos físicos inapropiados (16%), que pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.). Más grave aún, el 5% de las mujeres encuestadas sufrió contacto físico con violencia y sin consentimiento.

Tabla 7 Violencia sexual: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	34%	13%
He sufrido acercamientos físicos inapropiados <sup>12</sup>	23%	5%
Me han hostigado laboralmente por no acceder a un intercambio sexual o sentimental	7%	4%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios y/o promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo	5%	4%
He sufrido contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento	5%	1%
Otra (especifique)	3%	1%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia sexual.

A continuación, se presentan testimonios de mujeres que ejemplifican algunas situaciones exhibidas en la Tabla 7, que en su mayoría han sido ejercidas por compañeros hombres. Hay un rango de situaciones de violencia sexual vividas, algunas más sutiles y otras más explícitas, que implican diferentes niveles de gravedad. Se han registrado desde comentarios inapropiados con connotación sexual y sin consentimiento hasta acercamientos y tocamientos sin consentimiento e intentos de violación. En algunos casos, dichas situaciones son acompañadas por represalias económicas, como despidos injustificados, lo que constituye violencia económica.

12 Dichos acercamientos físicos inapropiados pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.).

## #5. VIOLENCIA FÍSICA

“En algunas reuniones con organizaciones de gobierno, se hacen comentarios sexistas. Por ejemplo, un día llevé pan y café para todos y con malicia dijeron: ‘¡aaay, yo quiero de su pancito!’, refiriéndose a mi vagina, mientras reían.”

Testimonio de mujer encuestada.

“En reunión interinstitucional, una persona de otra institución me abrazó de una forma abusiva al momento de saludarme.”

Testimonio de mujer encuestada.

“En una ocasión, estaba en el baño de la empresa y mi jefe inmediato entró, luego intentó tocarme. Lo denuncié en recursos humanos y me despidieron.”

Testimonio de mujer encuestada.

“El guardia de seguridad, cuando realizaba mi práctica profesional, me dejaba rosas en mi escritorio. Una vez que dejé mis llaves de la casa y un suéter, me regresé al establecimiento y no había nadie más laborando y, al momento de recoger mis llaves y el suéter, el joven se acercó y me agarró a la fuerza e intentó violarme.”

Testimonio de mujer encuestada.

Por otro lado, también se registra el caso de un hombre que fue expuesto a desfilarse delante de su jefe, recibiendo miradas lascivas de su parte.

“Cuando era joven, uno de los jefes de mi institución me pidió que me diera una vuelta frente a él, para ver mi cuerpo, porque me dijo que me estaba poniendo muy ‘bueno’, físicamente. Fue solo eso, pero un momento incómodo.”

Testimonio de hombre encuestado.

Finalmente, la violencia física es la menos frecuente, pero no por eso la menos grave. En este caso, las cifras oficiales registran la violencia sufrida únicamente hacia las mujeres en todo ámbito y no, específicamente, en el laboral. En las entrevistas realizadas se señala la violencia física como poco recurrente.

Según la encuesta realizada para esta investigación, el 3% de las mujeres y el 4% de los hombres ha recibido golpes, empujones o cachetadas. Entre quienes han seleccionado la opción ‘Otra (especifique)’, se destacan testimonios de mujeres que han sufrido ‘empujones’, ‘fuertes azotes de puertas’ y una situación donde una compañera de trabajo arroja objetos hacia sus compañeros.

### 6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral

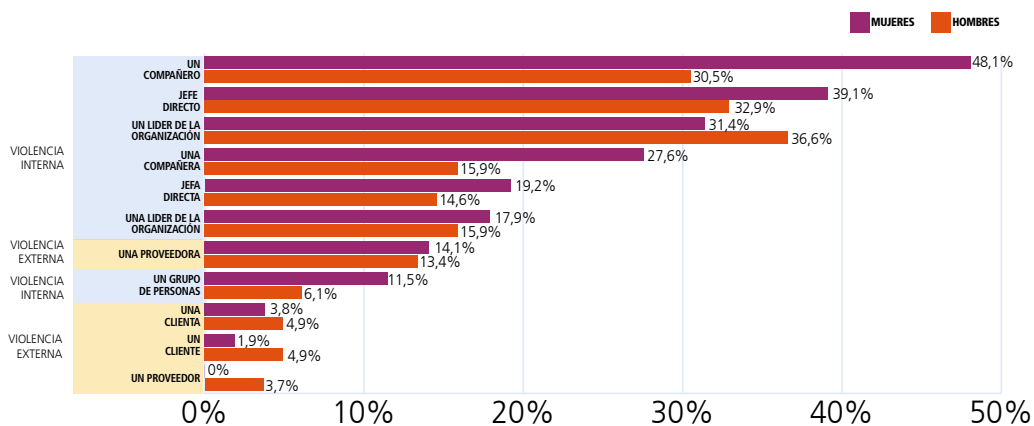
Respecto a quiénes suelen ejercer violencia en el ámbito laboral, en términos generales, es clave destacar que mayoritariamente la violencia proviene de integrantes de la propia organización.

Como exhibe el Gráfico 3, casi la mitad de las mujeres encuestadas experimenta violencia por parte de sus compañeros/as (76%) y, principalmente, la ejercen sus compañeros hombres.

También es importante mencionar la violencia perpetrada por superiores masculinos –jefes directos y líderes–, de la organización (70% de las respuestas), sin diferencias entre mujeres y hombres. Por su parte, las líderes de la organización y jefas directas mujeres ejercen levemente mayor violencia sobre otras mujeres que sobre hombres.

De un total de tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta, se observa que dos de ellas sufrieron violencia por parte de un líder de la organización; una de ellas, por parte de un jefe directo; otra, de una jefa directa y la última, de un grupo de personas.

Gráfico 3 Quién ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Al enfocarnos en los lugares en donde se suelen ejercer las violencias, como lo presenta el Gráfico 4, el 69% de las personas encuestadas afirma que estas suceden o han sucedido en el lugar de trabajo (esto incluye espacios públicos y privados), siendo mayor la incidencia en mujeres (con una brecha de 9 pp). En segundo lugar, y con más presencia entre mujeres, se registran violencias en el uso de los medios digitales (chats, WhatsApp, redes sociales), con una brecha de 14 pp. También se menciona que las violencias se experimentan en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo y en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formaciones vinculados con el trabajo, sin diferencias de género.

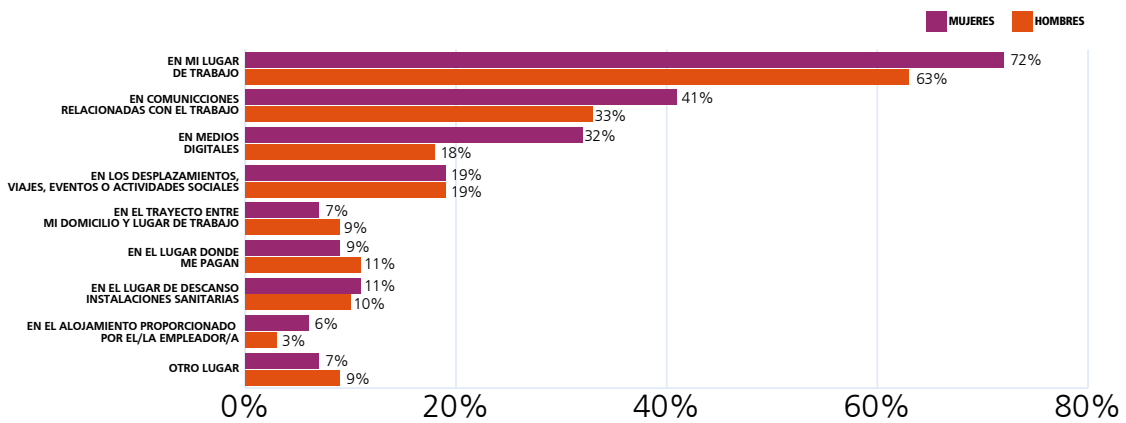
Entre las personas de otras identidades que han respondido la pregunta, dos han sufrido violencia en el lugar de trabajo y/o en el espacio físico donde se efectuaba el pago, mientras que otra también ha experimentado violencia en otro espacio laboral (sin precisar cuál).

Finalmente, al revisar cuándo suceden estas violencias, tal como se aprecia en el Gráfico 5, en términos generales, se observa que ocurren principalmente en el día a día, no así en los momentos de ingreso o egreso de los trabajos (contratación, despido o renuncia).

Más de la mitad de las personas encuestadas las experimenta en una reunión o con ocasión del desempeño de su trabajo, con una brecha de 16 pp en perjuicio de las mujeres. Esta opción también es seleccionada por dos de las personas de otras identidades que respondieron la pregunta. Por otro lado, la segunda opción más elegida es 'en otra situación', sin diferencias de género.

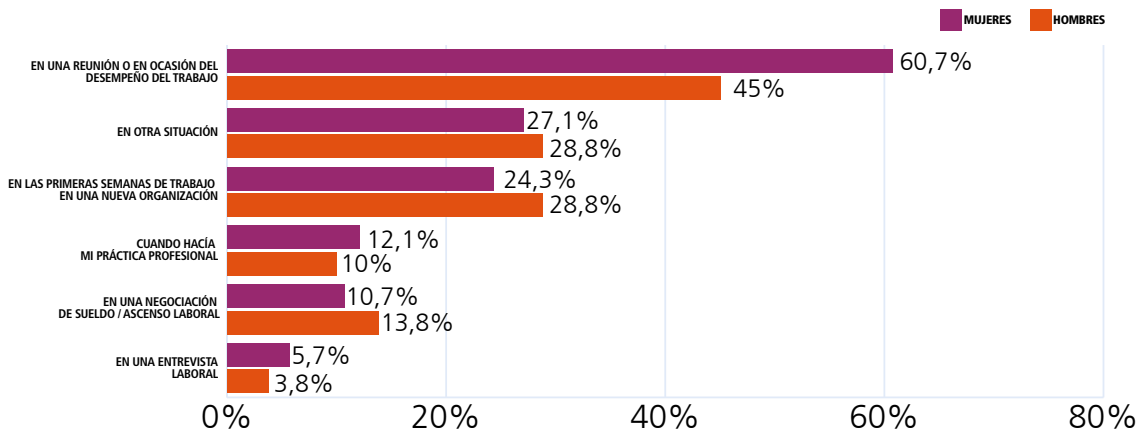
Dentro de la opción 'en otra situación', la respuesta más frecuente entre los hombres es que estas violencias suceden en la 'oficina'. Las respuestas de las mujeres, en cambio, son más variadas: 'en un carro', 'en la visita de una autoridad', 'al finalizar el contrato'.

**Gráfico 4** Dónde se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

**Gráfico 5** Cuándo se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.



### 6.3 Reacciones frente a la situación de violencia

En términos generales, se detecta que el 70% de las personas encuestadas que ha experimentado situaciones de violencia laboral ha hecho algo al respecto, sin diferencias entre mujeres y hombres. Así mismo, dos de las tres personas de otras identidades que respondieron la pregunta han demostrado alguna reacción frente a la vivencia de estas situaciones.

En este universo, tal como lo muestra la Tabla 8, la actitud más frecuente es comentar la situación con compañeros/as de trabajo (53%), seguida por la de quienes comentaron la situación con amigos/as ajenos a la institución (38%), opción elegida en mayor medida por mujeres, con una brecha de 18 pp. En el caso de las personas de otras identidades que respondieron la pregunta, las decisiones varían: lo comentaron con amistades que no forman parte de la institución, se acercaron a la institución, a sus compañeros, lo hablaron con quien ejerció la violencia y/o se lo contaron a líderes de la organización.

Es importante destacar que las personas se acercan en menor medida a la institución o a sus líderes para abordar la problemática, lo que puede deberse a que, en un gran porcentaje, son los mismos líderes quienes ejercen la violencia y/o a que no tienen confianza en la institución.

Lamentablemente, se acercan aún en menor medida a sindicatos, lo que podría deberse a la baja tasa de sindicalización identificada a nivel nacional en la sección 5.1, y/o a la escasa disponibilidad de canales de denuncia, como se aborda en la siguiente sección.

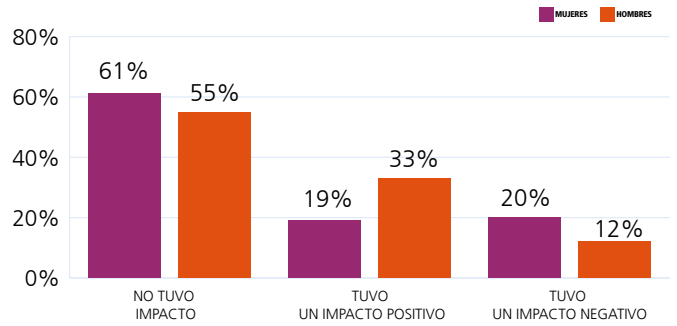
**Tabla 8** Reacciones frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres	Hombres
Lo comenté con mis compañeros/as	52%	53,7%
Lo comenté con amigos/as ajenos a la institución	47%	29,6%
Hablé con quien ejerció la violencia sobre mí	35%	35,2%
Se lo comenté a un/a líder de la institución	26%	29,6%
Me acerqué a la institución	18%	14,8%
Denuncié fuera de la institución	13%	16,7%
Utilicé el canal de compliance (de la organización)	8%	9,3%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

Como se observa en el Gráfico 6, más de la mitad de las personas que reaccionó a la situación de violencia percibe que sus acciones no han tenido impacto alguno (58%), especialmente, en el caso de las mujeres (con una brecha de 6 pp respecto de los hombres). Cabe destacar que las mujeres registran en mayor medida un impacto negativo (diferencia de +8pp) y los hombres, uno positivo (diferencia de -14pp).

**Gráfico 6** Impacto de las reacciones frente a situaciones de violencia, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

En el caso del efecto negativo, el más frecuente es sufrir represalias, con mayor presencia entre los hombres que entre las mujeres (50% vs. 17%), seguido de la opción 'Otros', que se presenta únicamente entre las mujeres (33%). En las respuestas de esta opción, se puede observar que las denuncias fueron ignoradas o que se obligó a la denunciante a renunciar. Por otro lado, entre quienes experimentan efectos positivos, la situación más frecuente es recibir el apoyo de los/as compañeros/as, en mayor medida, entre los hombres (41% vs. 24%). En el caso de la única persona de otra identidad que respondió la pregunta, se afirmó que: "Sirvió como detonante para lograr expulsar al agresor".

En cuanto a las razones para no haber tomado acción, cerca de la mitad de las personas encuestadas no lo ha hecho por miedo a perder el trabajo (48%), seguido por el temor a las represalias (39%) y porque creen que no tiene ningún efecto (32%), tal como se exhibe en la Tabla 9. En el primer y tercer caso, estas razones se expresan en mayor medida entre los hombres, con una brecha de 24 y 16 pp, respectivamente, mientras que el miedo a las represalias es más mencionado por las mujeres, con una brecha de 15 pp.

También es importante destacar que las mujeres desconocen a dónde recurrir (+17 pp), en mayor medida que los hombres, y tienen más temor a que no les crean (+8 pp).

**Tabla 9** Razones por las que no hicieron algo frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres	Hombres
Temor a represalias	46%	31%
Miedo a perder el trabajo	38%	62%
No sabía a dónde recurrir	36%	19%
No me atrevo a denunciar a mi jefe/a compañero/a con mayor poder en la organización (responsable de la conducta)	28%	15%
Me parece que no sirve y/o no tiene ningún efecto	26%	42%
Temor a que no me crean	23%	15%
Miedo al qué dirán	18%	15%
Otro (especifique)	18%	4%
Sé de casos en que la empresa no hace nada	10%	19%
No tengo sindicato que me apoye o el sindicato no apoya estos casos	5%	12%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y no han hecho algo al respecto.

Entre las mujeres que han respondido ‘Otro (especifique)’, como razón para no haber tomado acción ante la violencia, se ha argumentado mayoritariamente una falta de atención de las autoridades en estos casos. Entre los hombres, se identifica principalmente la preferencia por ignorarlo y que la situación no trascienda. Esto coincide con los testimonios del sector sindical y la sociedad civil, que sostienen que la falta de denuncias se debe al miedo a que se divulgue la información de la mujer que sufrió violencia (como aseguran que sucede), y a la falta de seguimiento. Incluso, se habla de un caso específico que necesitó de tres denuncias para lograr una orden de restricción, e incluso así no tuvo efectos en la práctica.

### 6.4 Implementación de medidas preventivas y respuestas hacia la violencia laboral

Respecto al conocimiento de espacios y/o canales para realizar denuncias sobre situaciones de violencia en el ámbito laboral, el 36% de las personas encuestadas desconoce dónde puede recurrir.

Entre quienes sí conocen estos recursos, el 26% recibió asesoramiento de la institución empleadora, sin mayores diferencias entre mujeres y hombres. Este también es el caso de una de las personas de otras identidades que respondió la pregunta, seguido por el 21%, que lo sabe por experiencia de otros/as compañeros/as. Este es el caso de una de las personas de otras identidades.

Al revisar el rol de los sindicatos en la temática, la mayoría de las personas encuestadas no menciona su presencia o actuación. En particular, el 44% de ellas indica que no hay sindicatos, seguido por un 26%, que desconoce el comportamiento de estas organizaciones. Esta situación se complementa con la baja tasa de sindicalización registrada a nivel nacional en la sección 5.1 (entre 6% y 10%).

Cabe señalar que, en el caso de las personas respondientes de otras identidades, se tiene una visión más positiva de los sindicatos. Una de ellas asegura que se preocupan por el tema y que han desarrollado propuestas a la empresa u organización; otra indica que prestan asesoría a las personas que viven violencia y otra, que tienen un protocolo de actuación para aplicar entre sus afiliados/as. Finalmente, otra persona asegura que no han abordado el problema o no hay sindicatos. La diversidad de respuestas permite comprender que no hay criterios unificados y que las acciones emprendidas dependen de los distintos sindicatos.

Por otro lado, al revisar el conocimiento y la existencia de los mecanismos para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral ofrecidos en sus trabajos, se advierte que en su mayoría no se los conoce o no se implementan, tal como puede observarse en la Tabla 10. A esto, se suma un bajo nivel de conocimiento sobre la existencia de políticas, protocolos y canales de denuncia.

**Tabla 10** Mecanismos para abordar violencia en lugares de trabajo, según género

	Mujeres	Hombres
No sabe o no se implementan estas medidas <sup>13</sup>	66%	64%
Hay una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y la violencia laboral	22%	23%
Existen canales de denuncia (línea telefónica, un buzón, casilla de correo electrónico, plataforma)	21%	23%
Hay un protocolo contra la violencia laboral	13%	13%
Hay un protocolo de acompañamiento de situaciones de violencia doméstica y/o de género	9%	7%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

En consonancia con la encuesta realizada, los tres sectores entrevistados han identificado como una problemática a la hora de prevenir la violencia laboral la falta general de protocolos, tanto del sector privado como del sindical y una deuda en la legislación nacional. Esta última, en materia de violencia laboral, tal como es señalado por el sector sindical, deriva del Código del Trabajo (1959), que permite la renuncia justificada de las personas que sufren violencia y/o el despido del agresor, para lo cual se necesita evidencia que no siempre es sencillo conseguir; en muchos casos, es considerado revictimizante y las sanciones son percibidas como insuficientes.

Al respecto, también es importante destacar que, entre las personas encuestadas que conocen mecanismos de prevención y erradicación de la violencia en su espacio de trabajo, se manifiesta un nivel de confianza muy bajo: solo el 34% confía en estos, sin mayores diferencias entre hombres y mujeres. Respecto a su efectividad, las perspectivas se encuentran polarizadas: el 54% considera que los canales son poco o nada efectivos. De las tres personas de otras

<sup>13</sup> Con el objetivo de distinguir las respuestas en torno a que hay mecanismos existentes, respecto de esta, que da cuenta de que no los hay, o bien, no se los conoce, se ha diferenciado la fila “No sabe o no se implementan estas medidas” con color de fondo gris.

identidades que han respondido esta pregunta, dos las encuentran efectivos y la restante, relativamente efectivos.

El bajo nivel de confianza general seguramente se retroalimenta con el hecho de que, según las entrevistas realizadas al sector sindical, no existe acompañamiento psicológico a las personas que sufren violencia, más allá de organizaciones de mujeres, y que las leyes, en general y, particularmente las de igualdad de oportunidades para las mujeres, fallan en la práctica. Además, se menciona la necesidad de fiscalías expertas en denuncias laborales, razón por la cual los procesos demoran entre tres y cinco años y que, pese a que últimamente han surgido algunas causas judiciales sobre despidos por acoso sexual, estos no se suelen denunciar ya que a la larga solo se consigue revictimizar a la persona. En este sentido, se indica que en muchos casos se realizan pocas denuncias por miedo, dado que se suele divulgar la información que proporciona la mujer y, al no darle seguimiento, terminan por despedirlas.

Con respecto al nivel de sensibilización social acerca de las temáticas de violencia y acoso laboral, desde el sector sindical se hace referencia a una normalización de la violencia y a que, gran parte de la sociedad –especialmente, los hombres–, creen que son exageraciones de las mujeres. Sumado a ello, también se señala que hay publicidades estatales que ‘hacen burlas subliminalmente sobre estos temas’. Para el caso del sector empresarial, si bien, se evita hablar de lo que sucede en el ámbito privado, hay coincidencia en que existe una naturalización de la violencia, asegurándose también que la violencia intrafamiliar es elevada.

### **6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica**

Respecto a la violencia doméstica, el 22% de las personas respondientes afirma que padece o ha padecido una situación de violencia doméstica en los últimos cinco años (el 23% de las mujeres y el 20% de los hombres). Dos de las personas encuestadas de otra identidad también indicaron experimentar o haber experimentado situaciones de este tipo.

En este universo, la gran mayoría no ha informado a la institución empleadora sobre su situación (67%), y quienes sí lo han hecho han recibido principalmente asesoría sobre opciones y posibilidades (21%, entre mujeres y 24%, entre hombres), y/o les han permitido salir para realizar trámites judiciales/tratamientos (3%, entre mujeres y 10%, entre hombres). En el caso de las dos personas de otras identidades respondientes, una recibió asesoramiento sobre opciones y posibilidades y a la otra le permitieron ausentarse para realizar trámites judiciales o tratamientos.

Según testimonios del sector empresarial, las políticas gubernamentales que buscaron ayudar ante la violencia doméstica, como Ciudad Mujer, con apoyo del BID (Banco Interamericano de Desarrollo, 2016), no dieron resultado por el ‘carácter político’ del gobierno, sin acciones concretas y

eficientes de prevención de la violencia. De modo adicional, se critica que las licencias para casos de violencia doméstica se hayan hecho pensando más en las multinacionales que en las pequeñas y medianas empresas, ya que el sistema de seguridad social se encuentra en déficit. De acuerdo con el Instituto Hondureño de Seguridad Social, IHSS (Organización Panamericana de la Salud y Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud, 2020), solo el 19,16% de la población económicamente activa cuenta con una cobertura del Régimen del Seguro de Atención de la Salud.

Finalmente, un referente sindical entrevistado manifiesta la necesidad de este tipo de licencias y describe a la actual situación de violencia doméstica como una ‘segunda pandemia’.

## 7. PERCEPCIONES ACERCA DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

En lo que se refiere a la violencia laboral, tanto en las entrevistas realizadas a los/as dirigentes sindicales como a la referente de la sociedad civil, se constata una gran preocupación. En cuanto al Convenio 190, el sector sindical sostiene que, aunque el problema de la violencia laboral aún no se aborda como se esperaba, es un instrumento importante para desnaturalizar la violencia en el mundo del trabajo en un país como Honduras, que suele entender como violencia únicamente las formas 'fuertes'. Por su parte, el sector privado asegura que si bien no está en contra de su ratificación, no cree que sea la manera de resolver el problema.

Sobre las percepciones respecto al abordaje de la temática en el país, más de la mitad de las personas encuestadas (57%), aprecia cambios en el último tiempo frente al tratamiento de estas situaciones, sin mayores distinciones entre mujeres y hombres. El mayor cambio percibido es que la gente es más cuidadosa frente a estas situaciones (33%) y, en segundo lugar, que las organizaciones cuentan con protocolos de actuación que antes no tenían (27%).

En cuanto a los desafíos para la ratificación del Convenio 190, el sector sindical y la sociedad civil concuerdan en que será necesario ejercer una influencia considerable, ya que se advierte una fuerte oposición del sector empresarial. Las y los referentes entrevistados sostienen que para el sector privado la violencia laboral no existe o solo se produce entre pares y que se oponen a la ratificación del Convenio argumentando que existen códigos de conducta suficientes para abordar el problema. Incluso un entrevistado afirma que 'están acostumbrados a violar derechos'.

No obstante, se observa un desencuentro en los puntos de vista involucrados, dado que, según la entrevista realizada a referentes del sector privado, sí se identifica a la violencia laboral como un problema y los argumentos en contra del Convenio están vinculados a que consideran que las leyes existentes son suficientes y que su ratificación incrementaría los gastos de las empresas, si deben acompañar a las mujeres que sufren violencia doméstica. A partir de estos enunciados, se puede inferir que no se termina de entender la complejidad del problema ni el enfoque preventivo propuesto por el Convenio.

El sector sindical también menciona que la violencia hacia las mujeres es especialmente alta en el sector público, que no hay interés real en modificar el statu quo y que, como el Convenio es entendido como "un beneficio para la población LGBTIQ+ en un país aún muy homofóbico", la resistencia es alta.

Otros desafíos identificados se relacionan con visibilizar la violencia, es decir, nombrarla como tal, y con lograr el apoyo a esta agenda por parte de un gobierno que no había manifestado mucho interés en la temática.<sup>14</sup>

Por otra parte, los representantes del sector privado entrevistados consideran fundamental especificar el alcance del Convenio, para que "no se malinterprete y se empiecen a crear nuevos derechos". En este sentido, se puede observar que el sector empresarial entiende la adquisición de derechos como un gasto y, por lo tanto, no termina de comprender que el trabajo es un derecho. Asimismo, destacan la importancia de la formación en todos los sectores, incluido el sindical, y ponen énfasis en que el funcionariado público (por ejemplo, de la Secretaría de Trabajo y del INAM), incorpore los conocimientos necesarios ajustados a las normas. También agregan que es deseable que la OIT se involucre en su proceso de aplicación.

<sup>14</sup> Es importante recordar que las entrevistas fueron realizadas con anterioridad a las elecciones del 28 de noviembre de 2021.

## 8. CONCLUSIONES

A partir de la información relevada y el análisis realizado, es posible concluir que el marco legislativo de Honduras necesita mejoras dirigidas a la inclusión de la visión, abordaje y tratamiento de la violencia laboral, de acuerdo con el Convenio 190 de la OIT. Entre otras, debe definir la violencia laboral, contemplando también sus tipologías, desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional. Para ello, debe contar con una ley integral que promueva la protección de las mujeres y personas de otras identidades ante situaciones de violencia.

A su vez, debe señalar que las situaciones de violencia pueden provenir de todas las personas que comparten el ámbito laboral y no solo de los/as patrones/as, siendo necesario que se contemplen los comportamientos violentos que potencialmente puedan causar daños a las personas, además de aquellos que efectivamente las dañan (actos violentos, malos tratamientos y/o amenazas graves). En relación al ámbito de aplicación, debe proteger a todo el universo de personas que se desempeñan en el mundo laboral y no solo a las que se encuentran incorporadas en el sector formal.

Por otro lado, cabe mencionar que el bajo nivel de sindicalización y el alto grado de violencia antisindical representan riesgos para el resguardo de los derechos humanos y la implementación efectiva del Convenio debido a que los y las trabajadoras se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad respecto de la violencia laboral. Dicha disparidad se manifiesta también en que no todos los sindicatos cuentan con un organismo y un protocolo con criterios unificados para tratar los casos que puedan surgir.

Respecto a las posibilidades de trabajo tripartito, hoy parecen lejanas, teniendo en cuenta el rechazo del sector privado al Convenio o, en palabras de los representantes empresariales entrevistados, a que 'no es la manera de resolverlo'. No obstante, el cambio de gobierno a partir de las elecciones de noviembre de 2021 puede representar un importante giro positivo respecto a estas posibilidades.

En cuanto a la percepción sobre la violencia laboral, si bien, más de la mitad de las personas encuestadas notaron un cambio en su abordaje, se evidencia que todavía queda mucho camino por recorrer dado que su incidencia en el país es muy elevada (74%, entre mujeres y 50%, entre los hombres).

En este sentido, se agrega como problemática que quienes sufren situaciones de violencia laboral no suelen denunciar, ya sea por desconocimiento de los canales habilitados, por temor a perder el empleo o a sufrir represalias o porque consideran que denunciar no cambiaría la situación, a lo que se añade una baja confianza en el comportamiento de los sindicatos, las instituciones laborales y las organizaciones empleadoras.

Es decir, que no solo es importante que las personas identifiquen el problema y sepan donde pueden denunciar,

sino también que se sientan lo suficientemente seguras para poder afrontar el proceso y que este brinde respuestas en un plazo de tiempo corto. La resolución tampoco no puede tardar años, como han manifestado las personas entrevistadas, porque mientras tanto quien denuncia sigue sufriendo violencia, lo que no solo genera un impacto directo en su persona, sino que también da lugar a que se perpetúe la violencia como parte del vínculo laboral.



## 9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Ante el escenario identificado en la investigación, se enumera una serie de recomendaciones, en función de distintos públicos, que puede contribuir a desnaturalizar la violencia laboral y a promocionar los principios del Convenio, con el fin de facilitar e impulsar su ratificación e implementación.

### DESDE EL ESTADO

- » Elaboración de una guía de preguntas clave para la creación de protocolos que se adecúen al funcionamiento de cada institución con el fin de que puedan implementar planes integrales que incluyan construir en conjunto la reparación y respuesta rápida de las situaciones de violencia y, en segunda instancia, medidas de prevención.
- » Promover espacios de diálogo dentro de las organizaciones, para que todas las partes involucradas lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.

### DESDE LA SOCIEDAD CIVIL

- » Considerando el nivel de desencuentro entre el Estado, el sector sindical y las organizaciones empleadoras, resulta muy difícil lograr acuerdos tripartitos. Es por ello que se considera fundamental el rol de la sociedad civil para unir a estos sectores y elaborar una agenda común en relación a la violencia laboral.
- » En esos espacios de encuentro, además, se podría dar a conocer los principales puntos del Convenio 190, haciendo hincapié en la prevención de la violencia laboral.

### DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPLEADORAS

- » Realizar diagnósticos en relación a la percepción de la violencia en los espacios de trabajo, con el fin de conocer la gravedad de la situación.
- » Institucionalizar, a través de políticas y protocolos, el tratamiento de la violencia laboral.
- » Promover espacios de diálogo para que todas las áreas involucradas (por ejemplo, RRHH, legales, compliance, salud), lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.
- » Incluir un abordaje integral, que tome en cuenta la reparación y respuesta rápida y medidas de prevención.
- » Institucionalizar, a través de políticas y protocolos, las buenas prácticas que ya se realizan en relación al acompañamiento en casos de violencia doméstica.

### DESDE EL ESTADO, LA SOCIEDAD CIVIL Y LOS SINDICATOS

- » Sensibilizar sobre las desigualdades estructurales y cómo estas desempeñan un rol en el desproporcionado nivel de violencia sufrido por las mujeres.

- » Desarrollar acciones de incidencia para visibilizar el problema:

- ◇ Relevar cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, que permitan dar cuenta de la situación de la violencia laboral en el país y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.
- ◇ Comunicar públicamente las estadísticas.
- ◇ Generar campañas de comunicación para visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as, y su impacto en las organizaciones.

- » Sensibilizar a la sociedad sobre la violencia laboral en el marco del Convenio 190 de la OIT:

- ◇ Generar campañas de comunicación dirigidas a los/as trabajadores/as para difundir:
  - qué es la violencia laboral,
  - cuáles son sus tipologías,
  - cuál es el alcance propuesto (proteger a todas las personas en el mundo laboral) y sus beneficios,
  - cuál es el ámbito de aplicación propuesto (abarcar a todas las esferas relacionadas con el trabajo) y sus beneficios,
  - cuál es el enfoque que se propone (integral, inclusivo, de género e interseccional),
  - cuál es la perspectiva que introduce el Convenio (prevención de las violencias),
  - cuáles son los beneficios para las organizaciones sobre esta perspectiva; y, por último,
  - cómo se puede proceder ante situaciones de violencia laboral.

- ◇ Concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas, como la violencia psicológica, económica y simbólica.

- » Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de deconstruir las masculinidades hegemónicas que sostienen la violencia como vínculo. Para ello, se propone desarrollar campañas de comunicación para:

- ◇ repensar y deconstruir los mandatos de la masculinidad hegemónica (cómo se supone que deben ser los “hombres de verdad”),
- ◇ prevenir violencias invitando a generar nuevos tipos de vínculos, y

◇ promover la visión de que los hombres también experimentan violencia laboral, con el objetivo de que se sientan habilitados a denunciar o consultar, sin miedo a mostrarse vulnerables.

» Comunicar y sensibilizar sobre la importancia de que se incluya el abordaje de la violencia doméstica desde el ámbito laboral, haciendo énfasis en cómo se debería tratar y en el impacto en los espacios laborales.

#### DESDE EL ESTADO Y/O LA SOCIEDAD CIVIL

» Sensibilizar sobre el concepto de 'trabajo digno' o 'trabajo decente' introducido por el Convenio 190 como un derecho humano.

» Desarrollar acciones de sensibilización y/o formaciones para empleadores/as y sindicatos sobre liderazgos inclusivos y relaciones de poder desde un enfoque de género e interseccional, resaltando la importancia y los beneficios de construir espacios de trabajo inclusivos y libres de violencia.

» Generar observatorios de violencia laboral.

» Promover un espacio de asesoramiento para que quienes no confían en los canales propuestos por sus patrones puedan contar con información sobre cómo proseguir.

#### DESDE LOS SINDICATOS

» Entre los sindicatos, generar una agenda común, articulaciones y definir buenas prácticas, para mostrar coherencia y alineación al Convenio 190.





## REFERENCIAS

- Banco Interamericano de Desarrollo, BID (2016, 19 de octubre). Honduras pondrá en marcha Ciudad Mujer con apoyo del BID [Comunicado de prensa]. <https://www.iadb.org/es/noticias/comunicados-de-prensa/2016-10-19/ciudad-mujer-en-honduras%2C11608.html>
- Banco Mundial (2020, 17 de febrero). Los empleos informales y la baja participación de mujeres persisten en el mercado laboral de Honduras [Boletín de prensa]. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/02/17/diagnostico-del-trabajo-en-honduras>
- Bumeran, Fundación AVON, Nodos Consultora, GROW: Género y Trabajo, y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA (2021, abril). Violencia en el ámbito laboral [Informe]. <http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4343&codcampo=20>
- Código Penal de Honduras [CP]. Decreto 144 de 1983. 23 de agosto de 1983 (Honduras). [https://oig.cepal.org/sites/default/files/1999\\_hnd\\_d144-83.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/1999_hnd_d144-83.pdf)
- Código del Trabajo de la República de Honduras [CT]. Decreto 189 de 1959. D. O. 16.827 y 16.834 del 15 al 23 de julio de 1959 (Honduras). <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm#t3>
- Confederación Sindical Internacional (s. f.). Informe sobre las violaciones de los Derechos Sindicales, Honduras. <https://survey.ituc-csi.org/Honduras.html#tabs-3>
- . (2021, 30 de junio). Índice Global de los Derechos de la CSI 2021: La pandemia de COVID-19 saca a la luz los derechos de los trabajadores [Boletín de prensa]. <https://www.ituc-csi.org/2021-global-rights-index-es?lang=en>
- Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 108a reunión. Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711349.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf)
- Constitución Política de la República de Honduras [Const]. 11 de septiembre de 2004 (Honduras). [https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Constitucion\\_de\\_la\\_republica.pdf](https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Constitucion_de_la_republica.pdf)
- Decreto 3 de 2021 [Congreso Nacional]. Ratificación del Decreto 192-2020. 28 de enero de 2021. D. O. 35.500. <https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Decreto-3-2021.pdf>
- Decreto 34 de 2000 [con fuerza de ley]. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. 22 de mayo de 2000. D. O. 29.177. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10637.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2016/10637>
- Decreto 106 de 2016 [Congreso Nacional]. 1 de diciembre de 2016. D. O. 34.201. [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2016\\_hnd\\_decreto106.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2016_hnd_decreto106.pdf)
- Decreto 132 de 1997 [con fuerza de ley]. Ley contra la Violencia Doméstica. 11 de septiembre de 1997. D. O. 28.414. [https://oig.cepal.org/sites/default/files/1998\\_hnd\\_d132-97.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/1998_hnd_d132-97.pdf)
- Decreto 250 de 2005 [Congreso Nacional]. Reforma de Ley contra la Violencia Doméstica. 11 de marzo de 2006. D. O. 30.950. <https://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Documents/DECRETO%20250-2005%20Reformas%20Ley%20contra%20la%20Violencia%20Domestica.pdf>
- Deutsche Welle (2019, 15 de julio). Al menos 325 personas LGBTI asesinadas en Honduras desde 2009. <https://www.dw.com/es/al-menos-325-personas-lgbti-asesinadas-en-honduras-desde-2009/a-49590145>
- GROW: Género y Trabajo (2020). Corresponsabilidad. La trama de la desigualdad laboral. <https://www.generoytrabajo.com/corresponsabilidad/>
- GROW: Género y Trabajo & FES (2021). Encuesta acerca de la violencia laboral en Honduras.
- Grupo de Trabajo para el Análisis de los Informes Nacionales previstos en el Protocolo de San Salvador, GTPSS (2018). Indicadores de Progreso para la medición de derechos contemplados en el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. Observaciones y recomendaciones finales a la República de Honduras. Organización de los Estados Americanos, OEA. [http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/Observaciones\\_Finales\\_Honduras\\_segundo\\_agrupamiento.pdf](http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/Observaciones_Finales_Honduras_segundo_agrupamiento.pdf)

- Infobae Newsroom (2021, 9 de diciembre). Honduras.- El CNE de Honduras prevé que el recuento y verificación de votos de las elecciones dure diez días. <https://www.infobae.com/america/agencias/2021/12/09/honduras-el-cne-de-honduras-preve-que-el-recuento-y-verificacion-de-votos-de-las-elecciones-dure-diez-dias/>
- Korol, C. (2021, 3 de diciembre). La esperanza feminista tiene nombre: Xiomara Castro. Página 12. <https://www.pagina12.com.ar/386454-la-esperanza-feminista-tiene-nombre-xiomara-castro>
- Observatorio centroamericano de violencia laboral (2020a, 16 de julio). Acoso laboral en las maquilas [Boletín de prensa]. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2020/07/16/acoso-laboral-en-las-maquilas/>
- . (2020b, 16 de julio). Acoso sexual laboral en Honduras [Boletín de prensa]. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2020/07/16/acoso-sexual-laboral-en-honduras/>
- . (2021, 10 de septiembre). Las brechas salariales entre mujeres y hombres son expresión de discriminación [Boletín de prensa]. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2021/09/10/las-brechas-salariales-entre-mujeres-y-hombres-son-expresion-de-discriminacion/>
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, Cepal y Naciones Unidas (2020). Femicidio. <https://oig.cepal.org/es/indicadores/femicidio>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (s. f.). Economía informal en América Latina y el Caribe. [www.ilo.org/americas/temas/economia-informal/](http://www.ilo.org/americas/temas/economia-informal/)
- . (1930, 28 de julio). Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312174](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174)
- . (1948, 9 de julio). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)
- . (1949, 1 de julio). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)
- . (1951, 29 de junio). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100)
- . (1957, 25 de junio). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312250](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250)
- . (1958, 25 de junio). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)
- . (1973, 26 de junio). Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283)
- . (1976). Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo), 1976 (núm. 144). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C144](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144)
- . (1999, 17 de junio). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)
- . (2011, 16 de junio). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)
- . (2019, 21 de junio). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- . (2019, 21 de junio). Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (1979). Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw. 18 de diciembre de 1979. Resolución 34/180. [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)

- . (1999). Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/default-title>
- Organización Panamericana de la Salud, OPS, y Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud (2020). Seguridad Social en Centroamérica y República Dominicana. Situación actual y desafíos. [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/51888/9789275321980\\_spa.pdf?sequence=1](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/51888/9789275321980_spa.pdf?sequence=1)
- La Prensa Honduras (2021, 30 de noviembre). Así queda el Congreso Nacional, según resultados provisionales <https://www.laprensa.hn/honduras/elecciones2021/asi-queda-el-congreso-nacional-segun-resultados-provisionales-BD4063344>
- Segato, R. (2020, 22 de enero). Se prueban a sí mismos que son hombres a través de la violencia. ANRed. <https://www.anred.org/2020/01/22/rita-segato-se-prueban-a-si-mismos-que-son-hombres-a-traves-de-la-violencia/>

## ANEXO A

### CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA DE LA ENCUESTA

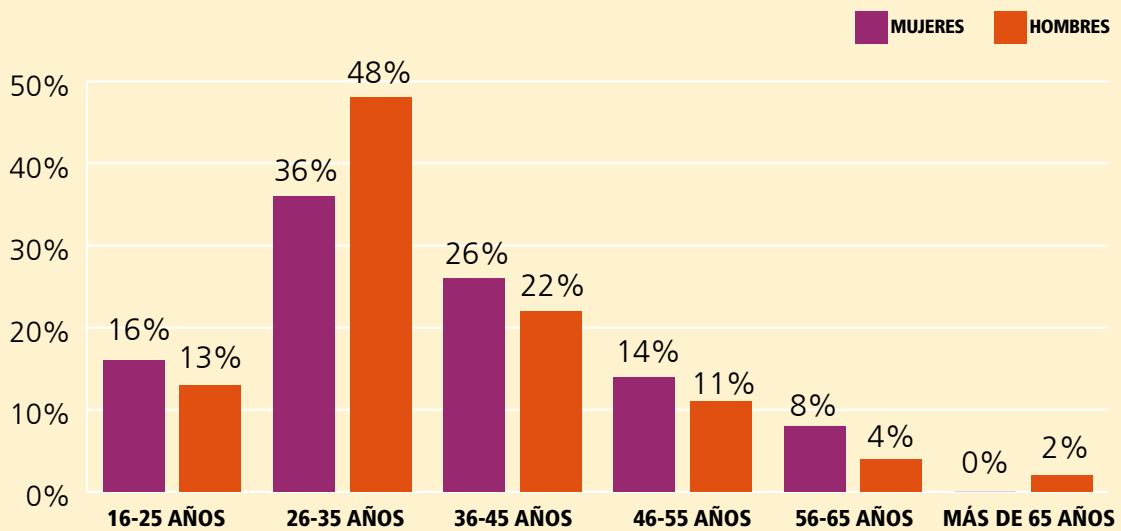
Tal como se expresa en el informe, la encuesta online desarrollada presenta un diseño descriptivo-exploratorio con el objetivo de conocer la situación del país respecto a la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Dicha encuesta ha sido destinada a todas las personas que residen en Honduras y que tienen o han tenido un trabajo remunerado, y fue respondida por un total de 390 personas: 245 se autoperceben mujeres, 141 hombres y cuatro como personas de otras identidades de género).

Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a toda la población, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Asimismo, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.

Respecto a la edad, como puede apreciarse en el Gráfico 1, las mujeres se concentran en el rango de entre 26 y 35 años, y 36 a 45. Los hombres presentan una distribución similar, ubicándose también en el rango comprendido entre los 26 y los 45 años. De las cuatro personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, tres tienen entre 26 y 35 años y una, entre 16 y 25 años.

**Gráfico 1** Distribución por género y edad de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
 Universo: mujeres y hombres respondientes.

Así mismo, se observa que las mujeres y los hombres encuestados/os ejercen la jefatura de hogar en similar medida (52% vs. 55%). De las tres personas de otras identidades que han respondido a esta pregunta, dos son jefas de hogar.

Sumado a ello, más de la mitad de las personas encuestadas no tienen personas a cargo (51%). En este sentido, como podemos apreciar en la Tabla 1, cabe destacar que los hombres son quienes más se encuentran en esta situación (con una brecha de 18 pp). Para las mujeres, tener una o tres o más personas a cargo son las respuestas que le siguen en frecuencia (22% y 18%, respectivamente). Para los hombres es más común tener dos o una persona a cargo (16% y 12%). Finalmente, dos personas de otras identidades respondientes tienen dos personas a cargo, y la tercera, solo una persona a cargo.

**Tabla 1** Distribución por cantidad de personas a cargo y género de las personas encuestadas

Cantidad de personas a cargo	Mujeres	Hombres
Ninguna persona	44%	62%
Una persona	22%	12%
Dos personas	16%	16%
Tres o más personas	18%	10%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, entre quienes tienen personas a cargo, 54% son mujeres y 58% son hombres, y tienen personas a cargo menores de 12 años. Solo una de las tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta se encuentra en esta situación.



## ANEXO B

### RELEVAMIENTO LEGISLATIVO DE HONDURAS COMPARADO CON EL CONVENIO 190 DE LA OIT

#### Introducción

El presente informe realiza un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT y la legislación sobre el clima laboral, la igualdad de oportunidades y/o la violencia laboral en Honduras.

Tal como se ha mencionado en la introducción, Honduras aún no ha ratificado el Convenio 190 de la OIT. En este contexto, es importante destacar que, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no incluye a las distintas manifestaciones y situaciones tal como las contempla el Convenio, desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional. Además, el país cuenta con muy pocas leyes, políticas y medidas que se encuentren en consonancia con el Convenio y sus objetivos.

#### Definiciones

##### SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL

En su artículo 1, el Convenio 190 incorpora las definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género. Además, establece la adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en estos términos.

En el caso de la República de Honduras, únicamente se puede encontrar en el Código del Trabajo (Decreto 189 de 1959) que la violencia,<sup>15</sup> los malos tratamientos, o amenazas graves constituyen una “causa justa” que faculta al “trabajador” para dar por terminado el contrato de trabajo “sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales, como en el caso de despido injusto” (art. 114) y, a su vez, al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.<sup>16</sup>

Para concluir, en la legislación laboral hondureña falta definir, especificar tipologías y penalizar efectivamente el acoso en el mundo del trabajo, así como incluir la violencia y el acoso por razón de género. Si bien, la ley habilita la posibilidad de los/as trabajadores/as de rescindir su contrato en casos de violencia, con derecho a su indemnización, y el empleador/a, al despido por estos comportamientos, no podemos observar una verdadera prohibición de la violencia. Tampoco cuenta con un enfoque que atienda la experiencia de la persona que atraviesa la situación de violencia, debido a que no incluye a los comportamientos violentos que potencialmente puedan causarles daños a las personas sino que habla de comportamientos y/o “amenazas graves” como daños ya causados.

Por lo tanto, una reforma legislativa cuyo fin consista en prohibir la violencia dentro del ámbito laboral, permitiría un mayor acercamiento a la ratificación del Convenio 190.

Sin embargo, este Código se acerca al Convenio en tanto estipula que un comportamiento, para ser considerado violento, no es necesario que se produzca de manera repetida o que exista intencionalidad por parte de la persona agresora. Además, considera que cualquier persona que comparte el ámbito laboral, ya sea “dentro o fuera del servicio”, puede ejercer un comportamiento violento.

##### VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

La violencia y el acoso por razón de género<sup>17</sup> va dirigido contra las personas por razón de su sexo o género, afectando a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

15 Definida como:

Todo acto de violencia, malos tratamientos, o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o la tolerancia de éste (art. 114b).

16 Todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo (art. 112b).

Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o personal directivo, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de ellos se hiciera imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo (art. 112c).

17 Cuando se hace referencia a la violencia por razón de género, incluimos dentro de este universo mujeres y otras identidades de género, omitiendo únicamente a las personas que son varones hegemónicos.

El marco legal hondureño no define la violencia de género y/o la violencia sexual, pero sí penaliza el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, bajo ciertas condiciones. El Código Penal de Honduras (Decreto 144 de 1983), sanciona a:

Quien valiéndose de una situación de superioridad jerárquica laboral (...) cause a la víctima inestabilidad laboral, descalificación en el desempeño de su trabajo o para ascensos laborales o le impida el acceso a un puesto de trabajo; como represalias al rechazo de actos indecorosos realizados a través de insinuaciones o solicitud de favores de carácter sexual para sí o para un tercero (art. 174a).

Sin embargo, las sanciones solo se implementan en los casos en que “las insinuaciones o solicitud de favores sexuales hubiesen sido rechazadas ante quien la formula o se hubiesen puesto oportunamente en conocimiento de la autoridad jerárquica laboral o del gremio a que está afiliado el sujeto pasivo” (art. 147a).

El concepto de violencia sexual se incorpora en el Decreto 132 o Ley Contra la Violencia Doméstica (1997), donde se lo define como toda conducta que entrañe amenaza o intimidación que afecte la integridad o la autodeterminación sexual de la mujer, tal como las relaciones sexuales no deseadas, la negación a la anticoncepción y protección, entre otras, siempre que dichas acciones no se encuentren tipificadas como delito en el Código Penal (art. 5).

También cuenta con un decreto que crea la Unidad de Investigación de Muertes Violentas de Mujeres y Femicidios con un enfoque integrado, pero no se trata de una ley focalizada en el abordaje de la violencia contra las mujeres.

En definitiva, la legislación hondureña no aborda explícitamente la violencia de género debido a que no contempla el concepto de género como razón para la violencia o la discriminación; a su vez, carece de una legislación que reconozca otras identidades de género y orientaciones sexuales distintas a la heteronormativa, que son las que sufren la violencia de manera desproporcionada.

Tampoco cuenta con una ley de violencia contra las mujeres que defina tipologías e incluya el ámbito laboral y/o legislaciones laborales que reconozcan todas las formas de violencia e incluyan más allá de la violencia de tipo sexual, dado que Honduras sí cuenta en su ley contra la violencia doméstica con una definición de violencia sexual, así como también determina y penaliza el hostigamiento sexual.

## COMUNIDADES VULNERABLES

Con relación a las comunidades más vulnerables, Honduras no cuenta con legislación que promueva su protección e inclusión. Respecto a la población LGBTIQ+, la identidad de género no se encuentra legislada y no existe ningún tipo de ley que ampare al colectivo ante situaciones de discriminación. Incluso podemos advertir una suerte de blindaje legal con la ratificación de la prohibición del matrimonio entre personas del mismo sexo en la Constitución de la República de Honduras (2004), a partir del Decreto 3 de 2021. Mediante dicho decreto, se prohíbe el matrimonio y la unión de hecho entre personas del mismo sexo. A la vez, los matrimonios o uniones de hecho entre personas del mismo sexo “celebrados o reconocidos bajo las leyes de otros países” no tienen validez en Honduras (art. 112).

En resumen, en Honduras no existe legislación específica que tenga por objeto la protección e inclusión de comunidades vulnerables y, lo que es aún más preocupante, existen algunas reducciones de derechos de las mismas, como el Decreto 3 de 2021.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los artículos 2 y 3 del Convenio 190 protegen a los/as trabajadores/as y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los/as trabajadores/as asalariados/as, así como también a las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, y aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

El Código del Trabajo de Honduras (Decreto 189 de 1959) pretende regular las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social a fin de garantizar “al trabajador” las condiciones necesarias para una vida normal y al capital, una compensación equitativa de su inversión (art. 1).

Las disposiciones del Código son de orden público y alcanzan a todas las empresas, explotaciones o establecimientos, así como a las personas naturales. Quedan exceptuadas las explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de diez trabajadores/as, y los empleados públicos.<sup>18</sup>

Cabe destacar como dificultad la falta de abordaje en la legislación hondureña de los diferentes ámbitos de aplicación que establece el Convenio 190 en su artículo 3.

18 “Se entiende por empleado/a público aquel cuyo puesto ha sido creado por la constitución, la ley, decreto ejecutivo o acuerdo municipal” (CT, art. 2.2).

En conclusión, la legislación hondureña alude a las relaciones entre trabajadores/as y empleadores/as, sus derechos y obligaciones, sin referirse al empleo público, a las diferentes situaciones contractuales, a la economía informal ni a trabajos particulares en zonas rurales, más allá de exceptuarlos de las disposiciones del Código de Trabajo bajo ciertas condiciones. Tampoco existe una referencia explícita a los espacios de descanso, los traslados, las comunicaciones relacionadas con el trabajo, ni otras situaciones especificadas en el Convenio.

## Principios fundamentales

### UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Este principio del Convenio 190, que se desarrolla en el artículo 4, sienta las bases para su mayor desafío, que es el desarrollo de una política con un “enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

Respecto a este principio, no existen normativas o políticas públicas en Honduras que aborden la violencia y el acoso en el ámbito laboral desde un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género. Pese a que el artículo 114 del Código del Trabajo (Decreto 189 de 1959) aborda la problemática de la violencia, no hace alusión al acoso sexual ni incorpora una perspectiva de género.

Como antecedente, si bien muy distante del Convenio 190, se puede ubicar el Decreto 106, que crea la Unidad de Investigación de Muertes Violentas de Mujeres y Femicidios del Ministerio Público (2016). Entre las funciones de esta unidad se encuentra: la revisión de casos de femicidio, la recomendación de políticas, estrategias, programas, planes, reformas de ley y proyectos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, la contribución para fortalecer las instituciones y/o unidades estatales operadoras de justicia, y la supervisión constante para que las políticas de seguridad implementadas en el país consideren acciones dirigidas a proteger la vida de las mujeres.

De esta manera, la legislación laboral hondureña aborda la violencia, a pesar de que no lo efectúa desde una perspectiva inclusiva, integrada y que considere las consideraciones de género. Por otro lado, se pueden ubicar ciertos antecedentes en la legislación hondureña relacionados con el artículo 4 del Convenio, como la elaboración de políticas de prevención y erradicación de la violencia y el acoso, de mecanismos de control y seguimiento, y de ciertas herramientas de educación y formación.

### RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

El artículo 5 desarrolla este principio, centrado en el respeto y en la promoción de los derechos fundamentales del trabajo, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como en fomentar el trabajo decente y seguro.

En relación a este principio, el Código del Trabajo de Honduras (Decreto 189 de 1959), prohíbe atentar contra el derecho de asociación sindical (art. 469).

En la misma línea, la Constitución de la República de Honduras (2004), establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (art. 127).

En cuanto a los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, Honduras ratificó en 1957 el Convenio 29, sobre el trabajo forzoso (1930), y en 1956, el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), otorgando a “los trabajadores y empleadores” el derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas. En 1956, ratificó el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), que busca proteger a “los trabajadores” de actos de discriminación que tiendan a menoscabar la libertad sindical. Finalmente, el Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957) fue ratificado en 1958 y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), en 2001.

Sin embargo, cabe destacar que en Honduras el trabajo infantil cuenta con un régimen especial dentro del Código del Trabajo (1959), donde se precisa una edad mínima para que los menores de edad comiencen a trabajar a los 14 años. Únicamente, se pide el permiso de los padres o tutores y la certificación de que cumple con la obligación escolar (art. 133). Así mismo, se indica que el trabajo de “las mujeres y menores de edad” debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral (art. 127).



Por consiguiente, la legislación laboral hondureña se aproxima al Convenio 190 en este punto, en tanto instituye la libertad de trabajo sin que nadie lo impida ni obligue a otras personas a trabajar contra su voluntad y el derecho a un salario justo, a la capacitación profesional, al respeto de los derechos fundamentales y a la libertad sindical. Adicionalmente, prohíbe el trabajo infantil, aunque bajo ciertas condiciones.

## DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN

El artículo 6 aborda el principio del derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo políticas de derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, y contemplando a las trabajadoras, así como también a los trabajadores y a otras personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

En cuanto a este artículo, la Constitución de la República de Honduras (2004), establece que “todos los hombres” nacen libres e iguales en derechos. Además, determina la punibilidad de toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y “cualquier otra lesiva a la dignidad humana” (art. 60). Por otro lado, dispone que a trabajo igual corresponde salario igual sin discriminación alguna, si bien únicamente cuando “el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales” (art. 128.3).

En la misma línea, el Decreto 34, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (2000), exige la igualdad de oportunidades en el trabajo y la seguridad social para las mujeres, incluyendo que a igual trabajo igual exista un salario igual, licencias especiales y la distribución de las tareas, entre otros aspectos, pero también limitándose en cuanto al puesto, jornada, condiciones y tiempo de servicio.

De la misma forma, se establece en el Código del Trabajo (1959), donde se asegura que para fijar el importe del salario en cada tipo de trabajo, se debe tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, el clima y las condiciones de vida, y el tiempo de servicio “del trabajador”. A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales (art. 367).

También queda prohibida la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del Estado. La posición social o el acceso que “los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo”, no podrá condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen (art. 12). Por consiguiente, dentro de los motivos de discriminación que contempla la ley no se tienen en cuenta las cuestiones relativas al género.

Cabe subrayar que el mismo régimen especial para el trabajo de menores de edad también alcanza a las mujeres: el Código del Trabajo fija el trabajo de mujeres y niños como adecuado a su edad, “condiciones físicas y desarrollo intelectual y moral” (art. 127), añadiendo que, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, las mujeres y menores gozan de un descanso intermedio de dos horas (art. 130). Este régimen, que ubica a las mujeres en la misma categoría que los niños y adolescentes, contradiciendo la política de no discriminación en el empleo, debido a que, si los empleadores deben tener, por ejemplo, distintos horarios de trabajo para las mujeres que para los varones, esto genera que las mujeres no tengan derecho a la igualdad salarial por el mismo trabajo, ya que esto se encuentra sujeto a que “la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales” (art. 367).

En materia de convenios internacionales, Honduras ratificó el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951), en 1956, garantizando la aplicación a “los trabajadores” del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Así también, el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación (1958) fue ratificado en 1960. Por su parte, en 1983 Honduras ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw (ONU, 1979), aunque su Protocolo Facultativo continúa sin ser ratificado, al igual que el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011).

Resumiendo, la legislación laboral de Honduras no se encuentra en absoluta consonancia con el Convenio 190 en términos de igualdad y no discriminación, ya que prohíbe cualquier tipo de discriminación, exclusión o preferencia, así como también establece la igualdad salarial, no obstante, mantiene a las mujeres en la misma categoría de trabajo que un niño o adolescente, restringiendo sus horarios laborales por ley lo que, por tanto, impide que las mujeres gocen finalmente del mismo sueldo que los hombres.

## PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Estos principios, que se desarrollan en los artículos 7, 8 y 9, prevén que los países adopten una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, incluyendo trabajadores/as de la economía informal y sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.

En lo que respecta a Honduras, el único posible antecedente es la penalización del hostigamiento sexual en el artículo 147 del Código Penal (1983), y el derecho de los/as trabajadores/as a abandonar ambientes laborales violentos en virtud del artículo 114 del Código del Trabajo (1959).

Por lo demás, el país no cuenta con legislación ni regulación laboral destinada a la protección de los/as trabajadores/as del sector informal.

En conclusión, Honduras no dispone de una legislación o regulación laboral que aborde la protección de los/as trabajadores/as del sector informal. Tampoco cuenta con medidas de protección y prevención específicas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

## CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

El Convenio 190 indica en su artículo 10 que el Estado debe realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso, debiendo asumir esta obligación, además de reconocer particularmente los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

En relación al artículo 10 del Convenio 190, el artículo 256 del Código Penal fija una pena de prisión de uno a dos años para el hostigador sexual. La pena debe ser de dos a tres años de prisión, si el culpable se "ha prevalido" de una relación de superioridad originada por cualquier causa o si la víctima es especialmente vulnerable por razón de edad, situación, enfermedad o escaso desarrollo intelectual o físico.

Por otro lado, cuenta con antecedentes de reconocimiento de los efectos de la violencia doméstica mediante el Decreto 250, que reforma los artículos 3 a 23 de la Ley contra la Violencia Doméstica (2005), obligando a los juzgados competentes a imponer las medidas de seguridad, incluida la prohibición al denunciado/a de transitar por la casa de habitación, centro de trabajo o lugares habitualmente frecuentados por la/el denunciante, siempre y cuando no perjudique los estudios o trabajo "del denunciado (a)" (art. 6). Adicionalmente, de ser necesario, el juzgado puede solicitar apoyo especializado (art. 9).

Las demás medidas de seguridad podrán ser impuestas a la denunciada, únicamente por los juzgados competentes, siempre y cuando se hubiere comprobado que tales agresiones no constituyen una respuesta a agresiones sufridas por la mujer de parte del supuesto agredido. De ser necesario, el juzgado podrá solicitar apoyo especializado.

Por lo tanto, dentro del marco legislativo hondureño, se puede encontrar únicamente sanciones, algunas medidas de protección y seguridad a las víctimas y un antecedente de reconocimiento de la violencia doméstica y sus efectos.

## Orientación, formación y sensibilización

El Convenio en su artículo 11 indica que en las políticas nacionales se debe abordar la violencia y el acoso a través de la orientación, formación y sensibilización.

Respecto a este punto, no existe una legislación que aborde violencia y/o acoso a través de la orientación, formación y sensibilización. Únicamente, cabe destacar el Decreto 106 (2016) donde, entre las funciones que establece para la Unidad de Investigación de Muertes de Mujeres y Femicidios, se encuentra la de recomendar a los medios de comunicación nacional, locales públicos y privados la difusión de campañas gratuitas para erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas, promoviendo el respeto a la dignidad de las mujeres, adolescentes y niñas.

Por consiguiente, en cuanto a políticas de orientación, formación y sensibilización, Honduras solo cuenta con políticas de sensibilización enfocadas exclusivamente a la erradicación de la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas.

## Conclusión general

Teniendo en cuenta el marco legal vigente de Honduras, la posibilidad de ratificación y alineamiento al Convenio 190 parece lejana. La legislación prohíbe dentro del ámbito laboral el hostigamiento sexual, si bien, su definición y condena del hostigamiento sexual y la violencia en el ámbito del trabajo es limitado, ya que solo se considera hostigamiento a los casos donde existió un rechazo expreso a las insinuaciones. Tampoco se realiza el abordaje desde una perspectiva de género. De modo análogo, la violencia contra la mujer es abordada únicamente desde la esfera de la violencia intrafamiliar, sin contemplar a otras comunidades vulnerables. Por otro lado, el marco legislativo hondureño regula el ámbito laboral aludiendo a las relaciones entre trabajadores/as y empleadores/as sin mención a las economías informales, prohibiendo

cualquier tipo de discriminación y estableciendo la igualdad de salario bajo ciertas condiciones. En cuanto a las políticas públicas, existen sanciones a los victimarios y recursos para las víctimas, más estos se encuentran enormemente limitados.

Por lo tanto, se identifican como dificultades para el alineamiento con el Convenio 190:

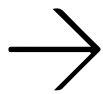
- » La falta de abordaje, definiciones y prohibiciones concretas de la violencia y el acoso laboral en distintas manifestaciones, situaciones y ámbitos, tal como se plantea en el Convenio, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.
- » La carencia de un marco jurídico laboral con un enfoque inclusivo, integral, que incorpore las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- » La falta de legislación cuyo objetivo sea la protección, inclusión y ampliación de derechos de comunidades vulnerables.
- » La ausencia de legislación que incluya a trabajadores/as de la economía informal y otros sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.
- » La escasez de políticas públicas que aborden la problemática del acoso y la violencia que cuenten con herramientas de control, formación, orientación, protección, prevención, sanción y educación.
- » Las amplias oportunidades laborales de menores de edad gracias a las legislaciones laborales actuales.
- » El incumplimiento de la igualdad salarial entre las mujeres y los hombres debido a restricciones horarias excluyentes.



Quienes más ejercen violencia son los compañeros hombres, pero también los superiores. Las mujeres líderes ejercen levemente mayor violencia sobre otras mujeres que sobre hombres.



En cuanto a las reacciones, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral recurren a compañeros/as de trabajo y amigos/as ajenos a la institución. Más de la mitad de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no han tenido impacto.



Si bien, en general, existe un elevado conocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia, más de la mitad de las personas encuestadas indicó que dentro de sus espacios de trabajo no cuenta con ellas o desconoce su existencia. Entre quienes sí tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos.



**GROW**  
Género y trabajo

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

**FESMINISMOS**