

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME DE PROYECTO DE GRADUACIÓN

**“ANÁLISIS DE MARCO JURÍDICO DE LA LEY DE IGUALDAD DE
GÉNERO EN HONDURAS, DESDE LA ÓPTICA LABORAL Y SOCIAL”**

SUSTENTADO POR:

CINTHIA ANABEL GUTIERREZ VASQUEZ

31341202

GINNA QUERUBY REYES LOPEZ

31441576

SUPERVISORA:

ABG. VIVIAN ARELLY RODRIGUEZ PEREZ

TEGUCIGALPA M.D.C.

HONDURAS, C.A

DERECHOS DE AUTOR

Enero, 2024

© Copyright 2024

CINTHIA ANABEL GUTIERREZ VASQUEZ

Y

GINNA QUERUBY REYES LOPEZ

Todos los derechos son reservados.

*** La autorización firmada se encuentra adjunta a mí expediente**

Dedicatoria

El presente proyecto de investigación es dedicado a mis padres, quienes han sido pilares fundamentales en mi vida y quienes me han apoyado en todo el trayecto de mi carrera.

A mis hermanas que me han brindado su amor y motivación constante, por estar presente en cada etapa importante de mi vida.

A mi pareja, por acompañarme con su amor y apoyo incondicional, hasta el final de este camino.

A las amistades que forjé a lo largo de mi carrera universitaria, ya que su apoyo y compañía iluminaron mis días.

A nuestro padre celestial, porque sin su compañía e intercesión nada de esto hubiese sido posible.

GINNA QUERUBY REYES LOPEZ

Dedicatoria

A Dios, fuente inagotable de amor y sabiduría, agradezco por ser mi guía constante en este viaje, con tu luz, he alcanzado metas que parecían imposibles.

En la eternidad de la memoria, este logro está dedicado a ti, querido padre, cuyo amor y legado perduran en cada paso de este camino, gracias por ser mi guía, mi maestro y mi mayor defensor, tus enseñanzas resonarán siempre en mi corazón, recordándome la importancia de la integridad, la perseverancia y el amor incondicional, aunque ya no estás físicamente a mi lado, siento tu presencia en cada logro y desafío superado tu espíritu valiente y sabio es mi faro en la oscuridad, este proyecto es más que un título; es un tributo a tu memoria, una prueba de que tu influencia sigue viva en mi vida cada palabra escrita, cada conocimiento adquirido es un reflejo de la semilla que plantaste en mí gracias por ser el mejor padre, por inspirarme a ser la mejor versión de mí mismo y por regalarme el don de tu amor eterno.

A mi adorada madre, en este camino de logros y aprendizajes, quiero dedicar este proyecto a la fuente inagotable de amor, fortaleza y tu presencia constante ha sido mi faro, iluminando cada paso de este viaje, gracias por ser mi inspiración, por tus palabras de aliento en los momentos difíciles y por celebrar conmigo en los triunfos tu sacrificio y amor incondicional han sido el impulso que necesitaba para alcanzar este logro, cada página de este proyecto lleva consigo un pedacito de tu sabiduría y el reflejo de los valores que me has inculcado este es un tributo a tu esfuerzo incansable y a la belleza de tu alma generosa.

Para mi hija a mi fuente de alegría y razón de ser tu risa es mi canción favorita, y tu amor ilumina cada rincón de mi vida, gracias por enseñarme sobre el amor incondicional y por hacer que cada día sea una aventura maravillosa eres mi mayor tesoro.

A mi esposo, mi compañero de vida y cómplice de sueños, gracias por tu paciencia, amor inquebrantable y por compartir este camino a mi lado.

A mis hermanos, pilares invaluable, su apoyo y complicidad han hecho este viaje más ameno en cada desafío, su aliento ha sido fundamental.

A mi supervisor, guía y mentor, agradezco por su liderazgo y enseñanzas su apoyo ha sido crucial para mi desarrollo académico y profesional.

A mis amigos, confidentes y compañeros de travesías, su amistad ha sido un regalo preciado gracias por compartir risas, lágrimas y por ser mi red de apoyo.

Este logro no solo es mío, sino de cada uno de ustedes que ha contribuido a mi crecimiento y éxito. Con profundo agradecimiento,

CINTHIA ANABEL GUTIERREZ VASQUEZ

Agradecimiento

El agradecimiento de este proyecto va dirigido a Dios porque nunca me ha soltado de su mano, porque su gracia, amor y fidelidad me permitieron llegar hasta el final.

Agradezco a todas las personas que me dieron el impulso para poder terminar mi proyecto educativo, sin duda cada uno de sus aportes fueron indispensables para lograr condensar todo en este trabajo que entrego hoy y que estoy segura será de utilidad para muchas generaciones.

GINNA QUERUBY REYES LOPEZ

Agradecimiento

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa a la realización de este proyecto de graduación, sus esfuerzos y apoyo han sido fundamentales para alcanzar este logro.

En primer lugar, agradezco a Abg. Vivian Rodríguez (Asesora) por su orientación experta, paciencia y dedicación a lo largo de este proceso sus consejos y retroalimentación fueron invaluable y han dejado una marca positiva en mi desarrollo académico.

A mi familia, mi gratitud infinita, a mis padres, por su amor incondicional, apoyo moral y sacrificios que hicieron posible mi educación, a mi hija Beshly Ariadne Barahona Gutierrez, por ser mi fuente constante de inspiración y motivación.

Agradezco a mis amigos y seres queridos por su aliento constante y comprensión durante los momentos desafiantes, sus palabras de ánimo fueron un bálsamo que fortaleció mi determinación.

A mis compañeros de clase, gracias por compartir este viaje académico sus contribuciones y camaradería han enriquecido mi experiencia educativa.

Finalmente, agradezco a la Universidad CEUTEC por proporcionar el entorno propicio para el aprendizaje y el crecimiento personal, este logro no solo es mío, sino de todos aquellos que creyeron en mí y me acompañaron en esta travesía, su apoyo ha sido la piedra angular de mi éxito académico.

CINTHIA ANABEL GUTIERREZ VASQUEZ

Resumen ejecutivo

La Ley de Igualdad de Género se presenta como un marco legal fundamental para promover la equidad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Su principal objetivo es erradicar la discriminación de género y establecer condiciones justas, garantizando que ambos sexos gocen de los mismos derechos y oportunidades.

Esta legislación aborda diversas áreas, incluyendo el ámbito laboral, la educación, la salud, la participación política y la erradicación de la violencia de género. Busca eliminar barreras estructurales que históricamente han limitado el pleno desarrollo y participación de las mujeres en estos sectores.

En el ámbito laboral, la ley busca cerrar la brecha salarial, fomentar la igualdad de oportunidades en ascensos y promociones, y combatir prácticas discriminatorias. Además, promueve políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar para garantizar un equilibrio adecuado.

En educación, la Ley de Igualdad de Género busca eliminar estereotipos de género en los programas académicos y fomentar la participación equitativa de mujeres en todas las disciplinas. También se centra en erradicar prácticas discriminatorias y promover la igualdad desde las etapas iniciales de la educación.

En el ámbito de la salud, se busca garantizar el acceso equitativo a servicios médicos y la atención adecuada para todas las personas, independientemente de su género.

Además, se promueve la investigación y el tratamiento específico para enfermedades que afectan de manera desproporcionada a mujeres.

En la esfera política, la ley fomenta la participación activa de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones. Se establecen medidas para garantizar la representación equitativa en cargos públicos y privados, fortaleciendo así la democracia y la diversidad de perspectivas en la toma de decisiones.

La lucha contra la violencia de género es un pilar central de la ley, con medidas que van desde la prevención hasta la persecución y sanción de actos violentos. Se establecen protocolos de atención a víctimas y se promueven campañas de concientización para erradicar esta problemática.

la Ley de Igualdad de Género emerge como un instrumento integral para transformar estructuras sociales y culturales que perpetúan la desigualdad. Su implementación efectiva representa un paso crucial hacia sociedades más justas e inclusivas, donde hombres y mujeres puedan desarrollarse plenamente, contribuyendo así al progreso y bienestar para todos.

Introducción

La promulgación de la Ley de Igualdad de Género en Honduras marca un paso significativo en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, este marco legal refleja el compromiso del país con la erradicación de la discriminación basada en el género y la creación de condiciones equitativas para mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida.

Esta ley surge como respuesta a la necesidad imperante de abordar las persistentes desigualdades de género que han afectado a nuestra sociedad, reconociendo que la igualdad de género no solo es un principio fundamental de los derechos humanos, sino también un cimiento esencial para el desarrollo sostenible, Honduras se embarca en un viaje hacia la transformación social.

Este marco legal aspira a generar un impacto tangible en la sociedad hondureña, a través de este estudio, se buscará evaluar y comprender cómo la implementación de la Ley de Igualdad de Género ha influido en la mejora de las condiciones de vida y las oportunidades para mujeres y hombres en el país.

La promulgación de esta ley representa un paso audaz hacia un futuro más justo y equitativo para todos los hondureños, en este viaje, la colaboración de todos los sectores de la sociedad es esencial para alcanzar una Honduras donde la igualdad de género sea una realidad arraigada en cada aspecto de la vida diaria, Honduras avanza hacia la igualdad de género: un compromiso colectivo por un futuro más equitativo y próspero.

Tabla de contenido

Capítulo I.....	6
1. Planteamiento del problema.....	6
1.1. Descripción del Problema.....	6
1.2. Formulación del Problema.....	8
1.2.1. Pregunta General.....	9
1.2.2. Preguntas Específicas.....	9
1.3. Objetivos de la Investigación.....	10
1.3.1. Objetivo General.....	10
1.4. Justificación.....	11
1.5. Limitaciones de la investigación.....	12
1.6. Viabilidad de la investigación.....	13
Capítulo II:.....	14
2. Marco Teórico.....	14
2.1. Antecedentes históricos.....	14
2.2. Bases Teóricas.....	20
2.3. Marco conceptual.....	28

Capítulo III:.....	34
3. Metodología	34
3.1. El diseño de la investigación	34
3.2. Matriz metodológica	35
3.2.1. Tabla 1. Matriz de congruencia Metodológica.	35
3.3. Población y muestra	37
3.3.1. Técnicas para la recolección de datos	37
3.3.2. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	38
3.3.3. Aspectos éticos	39
Capítulo IV:.....	40
4. Resultados	40
4.1. Análisis de la Investigación Documental	40
4.1.1. La Ley de Igualdad de Oportunidades	40
4.1.2. La Ley contra la Violencia Doméstica en relación a la Igualdad de Género.	41
4.1.3. Derechos Humanos en relación a la Igualdad de Género.	42
4.1.4. El Índice de Desigualdad de Género	42

4.1.5. Derecho comparado en relación a la Ley de Igualdad de Género en países Centroamericanos.	43
4.2. Análisis de las entrevistas a Expertos.	44
4.2.1. Desde el ámbito Derechos Humanos.	44
4.2.2. Desde el ámbito laboral.	44
4.2.3. Desde el ámbito social.	45
4.2.4. Desde la óptica del marco jurídica.	45
4.2.5. Desde la óptica de derechos comparado.	46
4.2.6. Análisis de la entrevista en el ámbito Laboral en la secretaria de Finanzas.	
47	
4.3. Síntesis general de los resultados	48
Capítulo V:	51
5. Propuesta de mejora	51
5.1. Impacto de la propuesta	51
Capítulo VI:.....	54
6. Discusión, conclusiones y recomendaciones	54
6.1. Discusión	54
6.2. Conclusiones	56

6.3. Recomendaciones	58
7. Bibliografías.....	59
8. Glosario de términos	63
9. Anexos	68
9.1. Formulación de preguntas de entrevista a expertos en el ámbito social. ...	68
9.2. Formulación de preguntas de entrevista a expertos en el ámbito laboral. ..	69

Capítulo I

1. Planteamiento del problema.

1.1.Descripción del Problema.

La presente Ley de Igualdad de Género en Honduras tiene por objeto integrar y coordinar las actividades del Estado y la sociedad civil pretende tomar medidas para eliminar toda discriminación contra las mujeres y lograr la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley, priorizando los sectores de la familia y la salud, educación, cultura, medios de comunicación, medio ambiente, trabajo, seguridad social, crédito, tierra, vivienda y participación en la toma de decisiones de las estructuras de poder, poner fin a la discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo.

Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, incluida la trata de personas y la explotación sexual y de otro tipo, en los sectores público y privado, la igualdad de género permite ofrecer a mujeres y hombres las mismas oportunidades, condiciones y trato, sin descuidar las capacidades de cada individuo, que posibilitan y garantizan el acceso a sus derechos como ciudadanos.

La brecha de género se ha ampliado en los últimos años, lo que ha dado lugar a varias campañas para acabar con esa desigualdad. Varias instituciones nacionales e internacionales están luchando para crear conciencia y terminar con la discriminación contra las mujeres, porque cerrar esta brecha aumenta la posibilidad de alcanzar el objetivo que dicha ley pretende. Importantes brechas sociales, económicas y de género nos

presentan cada vez más escenarios de inseguridad derivados de la lucha permanente contra la desigualdad.

La Revolución Francesa cambió significativamente el antes y el después de la lucha por la igualdad. Sin embargo, los procesos de igualdad históricamente han sido un obstáculo mayor porque los hombres han tenido una mayor voz en los procesos de toma de decisiones, la principal contribución de este estudio es brindar una nueva perspectiva sobre la importancia de reducir los índices de desigualdad para construir mercados más fuertes y fomentar la participación de ambos géneros y aumentar la fuerza laboral en Honduras.

Desde la perspectiva económica se analiza la contribución de mujeres y hombres en las actividades económicas del mercado laboral y en qué campos trabajan más, analizando esta variable es posible determinar la proporción de mujeres en el mercado laboral y así crear ambientes propios para fomentar la creación de nuevas oportunidades.

La igualdad es uno de los valores claves de la ética empresarial de las organizaciones y hay diferentes estrategias y medidas que las empresas pueden implementar para lograr esta igualdad de género y garantizar que todas las personas de su empresa obtengan las mismas oportunidades de promoción, el mismo trato y los mismos derechos. **(Personio.es, 2023)**

En la constitución de Honduras nos afirma, en el Artículo 60 Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. La Ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto. **(Pdba.georgetown.ed, s. f.)**

1.2. Formulación del Problema

La ley de Igualdad de Género en Honduras se creó con el objetivo de contar con leyes que fomenten la igualdad de participación de hombres y mujeres en el mercado laboral, sin embargo, se puede observar desigualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres, a pesar de tener un ambiente propicio para la inclusión de la mujer en el ambiente laboral la brecha entre hombres y mujeres sigue siendo muy amplia y marcada, el objetivo de la igualdad en el trabajo es garantizar que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades, los mismos derechos, el mismo trato y las mismas responsabilidades, la igualdad de género en los negocios ha recorrido un largo camino, pero aún se necesitan cambios importantes, incluso hoy en día, las mujeres no siempre tienen las mismas oportunidades y condiciones de trabajo que los hombres.

Tomando en cuenta que las diferencias de oportunidades para mujeres y hombres deberían de ser parte de nuestra historia y no de nuestro presente, pues los contrastes biológicos no son más que las características físicas internas y externas; sin embargo, en la actualidad todavía existen sesgos referidos a la diferencia de ser hombre o mujer, lo cual marcan comportamientos, acciones, obligaciones, etc., desde el nacimiento, sin importar las capacidades que ambos puedan desarrollar, haciendo notar con esto la desigual repartición de poder, característico al desempeño de los roles, estereotipados de asumir el género femenino y el masculino.

Prueba de ello pueden ser las disparidades salariales, el hecho de que haya menos mujeres en los puestos directivos de las empresas, o el hecho de que, en general, son las mujeres las que reducen su jornada laboral tras el nacimiento de sus hijos para cuidarlos. Mediante la presente investigación se busca determinar: ¿Cuál ha sido el impacto de la Ley de Igualdad de Género en Honduras desde su implementación, tanto en términos de cambios legales como en la mejora de la igualdad de género en la sociedad?

1.2.1. Pregunta General

- ¿Qué aspectos laborales y sociales busca abordar la Ley de Igualdad de Género para promover la equidad entre hombres y mujeres?

1.2.2. Preguntas Específicas

- ¿Qué normativas existen respecto a la igualdad género en el ámbito laboral?
- ¿Cuáles son los beneficios que con lleva la igualdad de género en ámbito laboral?
- ¿Cómo la sociedad apoya la Ley de Igualdad de Género para fomentar las oportunidades entre hombres y mujeres?
- ¿Qué implicaciones ha tenido la Ley de Igualdad de Género en la sociedad?
- ¿Cuáles son los obstáculos sociales que impiden la correcta implementación de la Ley de Igualdad de Género?

1.3. Objetivos de la Investigación

- Conocer a detalle las oportunidades laborales y sociales entre Mujeres y los Hombres, también la igualdad que existe en las mismas.

1.3.1. Objetivo General

- Conocer las oportunidades de tipo laboral y social que, en la actualidad, tienen los Hombres y Mujeres bajo el marco de la Ley de Igualdad de Género.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la normativa que existen respecto a la igualdad género en el ámbito laboral.
- Analizar los beneficios que con lleva la igualdad de género en ámbito laboral.
- Investigar cómo la sociedad apoya la Ley de Igualdad de Género para fomentar las oportunidades entre hombres y mujeres.
- Determinar las implicaciones ha tenido la Ley de Igualdad de Género en la sociedad.
- Identificar los obstáculos sociales que impiden la correcta implementación de la Ley de Igualdad de Género.

1.4. Justificación

Según estudio realizado en el periodo de septiembre 2021 a octubre 2022 por el Instituto Nacional de Estadística (INE) concluyo que, las mujeres representan el 40.1% de la fuerza de trabajo mientras que los hombres un 59.9%. Esta brecha se ve aumentada con respecto al año 2021 en donde las mujeres representaban un 42.6% en comparación a un 57.4% de los hombres. **(INE.GOB.HN, 2023)**

Incluso ahora las mujeres no siempre tienen las mismas oportunidades ni las mismas condiciones laborales que los hombres, una prueba de ello es la brecha salarial, y la falta de oportunidades debido a que al momento de tener hijos se ven en la necesidad de reducir sus jornadas laborales y su rendimiento ya que deben atender a sus hijos gracias a los derechos que gozan por maternidad lo que implica, que las empresas deban cubrir sus plazas momentáneamente.

La igualdad es uno de los valores fundamentales de la ética empresarial de las organizaciones, y las empresas pueden adoptar diferentes estrategias y medidas para lograr esta igualdad y así garantizar que todos sus colaboradores tengan las mismas oportunidades de promoción, el mismo trato y los mismos derechos.

En la sociedad hondureña se sufre de desigualdad y discriminación en los hogares como en su comunidad solo por el hecho de ser amas de casa dando poca importancia a la opinión que las mujeres puedan proporcionar y en ocasiones llegando hasta la violencia física y psicológica, esto debido al machismo arraigado en la sociedad el cual sin ninguna educación correcta y valores bien establecidos es muy difícil eliminar.

El desarrollo de esta investigación tiene como objetivo esclarecer cual es la realidad actual respecto a la Ley de Igualdad de Género en Honduras. La implementación de la presente ley es fundamental para desarrollar factores de índole social y jurídicos que den soporte a los derechos de los hondureños y hondureñas. Lo que se desea lograr es brindar una perspectiva jurídica apegada a la situación actual en Honduras y con ello poder concluir cuales son los efectos que esta tendrá en la sociedad y en el ámbito laboral de qué manera impactarán en la misma.

1.5. Limitaciones de la investigación

Una de las principales limitaciones identificadas es que no se dispone del tiempo necesario ni los recursos para llevar un estudio a gran escala que arroje resultados precisos y posibles soluciones a la temática planteada ya que el periodo académico esta previsto finalizar en diciembre 2023.

La segunda limitación para la presente investigación seria las fuentes de información que muchas veces son estudios poco resientes y con datos no muy precisos, sumado a esto la poca disposición de las personas o el poco interés en abordar dicho tema por considerarlo de poca importancia.

La tercera limitación es la falta la negación del problema que nieguen que existe le des igualdad en las empresas y en la sociedad.

1.6. Viabilidad de la investigación

Parte de la viabilidad de esta investigación, se basa en la información que podamos recopilar para poder sentar las bases de la propuesta que deseamos presentar. Siempre tomando en cuenta todos los factores tanto positivos como negativos para tener resultados muy allegados a la realidad de nuestro país mediante una planificación real y ordenada.

Una de las ventajas con las que nos encontramos es que la recopilación de información en su mayoría podemos encontrarla en sitios de internet de grupos que apoyan y han luchado por la igualdad de género. Por lo que se pueden tomar referencias de estudios realizados anteriormente en países con la misma problemática y que puedan enriquecer esta investigación.

Capítulo II:

2. Marco Teórico.

2.1. Antecedentes históricos.

“La igualdad de género se incorporó a las Normas Internacionales de los derechos humanos mediante la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948”. **(Nations, s. f.-b)**

La igualdad de género no es sólo un derecho humano fundamental, sino también esencial para crear sociedades pacíficas capaces de maximizar el potencial humano y el desarrollo próspero y sostenible, además, se ha demostrado que empoderar a las mujeres impulsa la productividad.

La igualdad de género es un tema muy importante en todos los países del mundo porque afecta a la sociedad, la economía y el bienestar general. Igualdad significa que todas las personas, independientemente del género, tienen los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades, es un principio básico de los derechos humanos porque todas las personas, independientemente del género, deben tener iguales oportunidades, educación, salud y participación en aspectos sociales, laborales y políticos.

“El 25 de enero de 1955, el movimiento de sufragistas hondureñas logró que, por decreto presidencial, las mujeres que supieran leer y escribir ejercieran su derecho al voto y a participar en la vida política del país”. **(Público, 2019)**

En la década de 1960 y 1970, surgió la segunda ola del feminismo, que se centró en cuestiones como la igualdad salarial, la igualdad en el lugar de trabajo y la autonomía reproductiva. Según (**Womenshistory.org, 2021**). Betty Friedan comenzó por investigar el rol de las mujeres en la sociedad, para ver si otras mujeres compartían sus sentimientos de insatisfacción y “malestar” como amas de casa. Para su sorpresa, no era la única, y sus entrevistas se convirtieron en la fuente de su primer libro.

La década de 1990 fue un período importante en la promoción de la igualdad de género en todo el mundo. Durante esta década, se produjeron avances significativos en la conciencia pública, la legislación y las políticas relacionadas con la igualdad de género.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, China fue la más importante de las cuatro conferencias sobre la mujer celebradas entre 1975 y 1995, porque se basó en los acuerdos políticos alcanzados en las tres conferencias mundiales sobre la mujer celebradas anteriormente y consolidó cinco decenios de avances jurídicos dirigidos a garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres tanto en las leyes como en la práctica (**Nations, s. f.**).

En la lucha por la igualdad de género la conferencia supone un importante punto de inflexión, ya que se adoptó la Plataforma de Acción de Beijing, que establece una serie de objetivos y estrategias para promover la igualdad de género en áreas como la educación, la salud, la participación política y la violencia de género.

La lucha por la igualdad de género en la década de 2000 continúa basándose en los avances y movimientos de décadas anteriores, las Naciones Unidas establecieron los objetivos de Desarrollo del Milenio para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. esto ha llevado a un mayor enfoque en la igualdad en todo el mundo.

En la década de 2000, muchos países tomaron medidas para aumentar la representación de las mujeres en la política, esto incluye la implementación de la igualdad de género en la participación de la elección de mujeres para puestos de liderazgo político en algunos países, reconociendo la importancia de la participación plena y efectiva de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos y en la consolidación de la paz.

“Las mujeres constituyen la mitad de la humanidad. A pesar de avances destacados, su participación en la toma de decisiones es todavía mínima, en especial en lo que toca a la resolución de conflictos”.(AFD.FR, 2020)

La creación del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades 2002-2007 es un proceso que generalmente que involucra al gobierno, organizaciones de la sociedad civil, expertos en igualdad de género y otros actores relevantes.

La Política Nacional de la Mujer: Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades”, es un invaluable aporte a la democracia, la gobernabilidad y la lucha contra la pobreza por parte del presidente Ricardo Maduro, quien cumple así con una de sus más importantes promesas de campaña a las mujeres de Honduras. (Alcerro, 2002a)

El proceso inicia con el diagnóstico y análisis de la situación actual de la igualdad de género en el país. Esto incluye recopilar datos y evaluar áreas donde mujeres y hombres pueden enfrentar desigualdad en todos los aspectos de la vida, como el empleo, la educación, la salud, la política y la violencia de género.

Para asegurar que el plan refleje las necesidades y perspectivas de diferentes grupos, es fundamental involucrar a una variedad de actores, incluyendo a representantes del gobierno, organizaciones de mujeres, organizaciones de derechos humanos, expertos en género, sindicatos, empresarios y otros actores relevantes.

El Instituto Nacional de la Mujer (INAM), tiene como función primordial promover la incorporación plena de las mujeres al desarrollo sostenible del país. En cumplimiento de esa obligación, el Consejo Directivo del INAM aprobó la: “Política Nacional de la Mujer: Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades”.(Alcerro, 2002a)

Los objetivos y metas específicos para promover la igualdad de género en diferentes áreas pueden abordar temas como la igualdad salarial, la promoción de la participación política de las mujeres, la prevención de la violencia de género y el acceso a la educación y la atención médica de calidad.

Es importante destacar que la creación de un Plan Nacional de Igualdad de Género puede variar en detalle y enfoque de un país a otro, ya que depende de las circunstancias específicas de cada lugar. Sin embargo, el proceso general tiende a incluir estos elementos clave para promover la igualdad de género a nivel nacional.

Se estructuró a partir de seis ejes de derechos, que contienen las prioridades identificadas por las mujeres en la evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades -PIO 2002-2007 y en el proceso de consulta llevado a cabo para la formulación del II Plan. **(Alcerro, 2002b)**

El II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 es un programa que fue diseñado para promover la igualdad de género y la equidad entre mujeres y hombres en Honduras, se enmarca en un contexto en el que el país busca abordar desafíos significativos en términos de desigualdad de género, violencia de género, acceso limitado de las mujeres a recursos y oportunidades, y la necesidad de empoderar a las mujeres en todas las esferas de la sociedad.

A lo largo del tiempo, se han promulgado leyes y políticas para abordar la discriminación de género y promover la igualdad. Esto incluye leyes de igualdad salarial, leyes contra el acoso sexual y leyes de licencia parental, entre otras.

En la década de 1950, las mujeres en muchos países, especialmente en los Estados Unidos, ganaban significativamente menos que los hombres en trabajos similares, esto debido a la creencia que de que las mujeres tenían menos capacidad cognitiva que los hombres lo que provocó que las oportunidades de empleo para las mujeres estuvieran limitadas en gran medida a trabajos tradicionalmente considerados "femeninos", como secretarias, enfermeras y maestras.

Los estereotipos de género se encuentran ligados a la ciencia, o a la biología, debido al hecho de que los cuerpos de las mujeres funcionan de manera diferente al de los hombres. Algunas personas utilizan la ciencia como un medio para apoyar los estereotipos, ya que los hombres son por lo general más fuertes físicamente que las mujeres, y éstas son capaces de dar a luz. **(Anderson, 2021)**

Durante la década de 1960 y principios de la década de 1970, se produjo un aumento en la conciencia de género y el movimiento feminista, esto llevó a la promulgación de leyes de igualdad salarial, como la Ley de Enmienda de Igualdad Salarial en los Estados Unidos en 1963. El Acta de Igualdad Salarial de 1963 prohíbe la discriminación salarial basada en el sexo y exige que los hombres y las mujeres en el mismo establecimiento de trabajo reciban el mismo salario por el mismo trabajo en trabajos sustancialmente iguales y realizados en condiciones de trabajo similares **(EEOC.GOV, s. f.)**.

En las décadas de 1980 y 1990, las mujeres continuaron ganando terreno en el mercado laboral y en roles profesionales es así como comenzaron a ingresar a industrias y ocupaciones anteriormente dominadas por hombres donde se encontraron con obstáculos como ser discriminación salarial, oportunidades limitadas de ascenso, acoso sexual, Segregación ocupacional, dificultades relacionadas con la maternidad, falta de acceso a la educación y la formación entre otras.

En Honduras hay dos tipos de acoso laboral tipificados en el Código Penal: vertical y hostigamiento sexual. El vertical se da cuando “quien en el ámbito de cualquier relación laboral y aprovechándose de una relación de superioridad, realiza contra otra persona de forma reiterada actos hostiles o despreciativos que, sin llegar a constituir individualmente trato degradante, provocan a la víctima una situación objetiva y gravemente humillante en el correspondiente ámbito de relación”. (Ortez, 2023)

En Honduras un porcentaje alto de mujeres carece de un trabajo remunerado, y es el trabajo doméstico la ocupación principal. Trabajo que favorece que los roles «hombre-mujer» estén todavía más marcados, y en la sociedad hondureña esta distinción va seguida de una fuerte dependencia y subordinación. (Domenech López, 1995).

2.2. Bases Teóricas

Estas bases teóricas y enfoques contribuyen a la comprensión de la igualdad de género en diferentes áreas de la sociedad, incluyendo política, economía, cultural y los derechos humanos.

Teoría de Roles de Género: Esta teoría sostiene que la sociedad impone roles y expectativas de género a las personas desde una edad temprana, lo que limita sus opciones y oportunidades en función de su género, la igualdad de género busca desafiar y eliminar estos roles y estereotipos de género.

“Los roles de género en las diferentes sociedades sugieren que, universalmente, hay diferencias entre los roles masculinos y los femeninos, aunque también se observa que la variación de los roles de género oscila considerablemente entre unas sociedades y otras”.(ocw.unican, s. f.)

Teoría de la Construcción Social del Género: Esta teoría argumenta que el género no es una característica innata, sino una construcción social y cultural, se enfoca en cómo las normas, expectativas y comportamientos de género son aprendidos y transmitidos en la sociedad, lo que brinda un marco para cuestionar y cambiar estas construcciones.

La construcción de género se interrelaciona con otras condiciones objetivas y subjetivas en la vida de cada persona: su cultura, la etnia a la que pertenece, su clase social, su edad, su pertenencia a una comunidad religiosa, su planteamiento político, la historia de su comunidad y su historia familiar.(*Desvelando el Género, s. f.*)

Teoría del Empoderamiento de las Mujeres: Esta teoría se centra en el fortalecimiento de las mujeres y en el desarrollo de su capacidad para tomar decisiones y controlar sus propias vidas, el empoderamiento de las mujeres es esencial para lograr la igualdad de género.

Los movimientos de mujeres del sector popular de América Latina y del Caribe, sin olvidar los movimientos feministas, reivindican desde 1985 la noción de empoderamiento como: por una parte, relacionada con la toma de «poder», haciendo hincapié principalmente en el fortalecimiento del autoestima, la confianza en sí mismo y la capacidad de elegir las orientaciones en su propia vida y, por otra, relacionada con el poder colectivo de cambio de

las relaciones de género en las diferentes esferas: económica, política, jurídica y sociocultural (*proceso_empoderamiento_mujeres_CFD, s. f.*).

Teoría de la Justicia de Género: Esta teoría busca aplicar principios de justicia y equidad a las cuestiones de género, argumenta que las políticas y prácticas deben ser evaluadas en función de si promueven la igualdad de género y la justicia para todas las personas.

La aparición de la noción de "justicia de género" en programas promovidos por organismos internacionales y por redes de organizaciones de mujeres, así como en proyectos de cooperación en Colombia y en América latina, es una novedad (su uso no suma una década) que llama la atención. El término, amalgama de dos conceptos de por sí complejos (justicia + género), controvertidos y que remiten a diferentes definiciones, ha sido poco abordado como problema teórico y como objeto de estudio en general, en los estudios de derecho en América latina y en Europa continental. (**Vergel Tovar, 2011**)

Decreto N.º 34-2000 publicado lunes 22 de mayo del año 2000 no dice: Artículo 2. La presente Ley tiene por objeto integrar y coordinar las acciones que el Estado y la sociedad civil, tienen que ejecutar para eliminar todo tipo de discriminación contra la mujer y, obtener la igualdad de los hombres y mujeres ante la ley, priorizando las áreas de familia, salud, educación, cultura, medios de comunicación, medio ambiente, trabajo, seguridad social, crédito, tierra, vivienda y participación en la toma de decisiones dentro de las estructuras de poder. (*Ley de igualdad de oportunidades para la mujer., s. f.*)

La ley promueve la participación activa de las mujeres en la vida política y establece medidas para garantizar la representación equitativa de mujeres en cargos de elección popular y de toma de decisiones. Promueve la adopción de políticas de igualdad de género en el ámbito empresarial y en el sector público.

La carta fundacional de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión. **(Nations, s. f.-a).**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el convenio sobre la violencia y el acoso N°190 nos dice que: la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un 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 **(OIT, s. f.).**

El Estado de Honduras, está en la obligación de garantizar eficazmente la participación de la mujer en los procesos de adopción de decisiones, mediante medidas legislativas encaminadas a combatir y erradicar todos los conceptos, actitudes y prácticas de carácter discriminatorio.

La constitución de la República, en su Artículo 60 establece, que en Honduras no hay clases privilegiadas. Que todos los hondureños son iguales ante la Ley y que se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana, al mismo tiempo que manda a establecer delitos y sanciones para el infractor de ese precepto.

“Artículo 60.- Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la ley”.

(CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE HONDURAS, s. f.)

En la actualidad la actualidad en un sentido social se dividen las tareas domésticas y el cuidado de los hijos las tareas domésticas y el cuidado de los niños son responsabilidad tanto del hombre como de la mujer. La sobrecarga de los cuidados del hogar y los niños, en gran parte del mundo, todavía se deposita en las mujeres.

También en un sentido social se apoya a las madres, se involucra a los padres responsables de niños y adolescentes necesitan el apoyo de toda la sociedad. Ofrecer el asiento del autobús a una mujer embarazada, exigir la implantación de cambiadores en todos los baños de centros comerciales (no solo en el de mujeres) y presionar por la garantía de licencias de maternidad y paternidad en las empresas son acciones necesarias.

No se involucran (y se reprende) actitudes machistas y racistas en la actualidad la sociedad no se calla al escuchar comentarios que ridiculicen, desprecien o humillen a las mujeres, personas negras, indígenas, miembros de la comunidad LGBTQI o cualquier otro miembro de comunidades históricamente marginadas.

Exigir una cultura de igualdad en el trabajo desde el acoso sexual hasta la brecha salarial de género, las mujeres enfrentan una lista completa de prácticas discriminatorias en lo que se refiere al lugar de trabajo. Exige un ambiente de trabajo progresista a través de la representación equitativa de mujeres en los altos cargos y juntas directivas, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y el dictado de cursos de formación sobre igualdad de género.

Las mujeres suelen hacer grandes sacrificios profesionales para tener una familia, lo que repercute en su bienestar personal y económico. Una manera de igualar las condiciones es luchar por la aprobación de políticas unificadas de licencia parental que ofrezcan un período amplio de licencia remunerada a las madres y los padres biológicos y adoptivos. Es importante alentar a los padres a desempeñar un papel activo en la crianza de sus hijas e hijos. Los programas de reinserción laboral también pueden ayudar a las mujeres a recuperar la formación que pudieran haber perdido cuando están listas para reincorporarse en el mercado laboral (**ONU MUJERES, 2020**).

La Igualdad de Género es un elemento central para el desarrollo sostenible de la sociedad. Sin embargo, decir que la igualdad de género es importante es una cosa y crear una cultura donde se practique diariamente, es otra. En nuestro caso, la igualdad de género y otros principios básicos de diversidad e inclusión son realmente parte de la forma en que trabajamos para mejorar la calidad de vida de las mujeres en Honduras.

Artículo 9.-La Familia, como primer ámbito de socialización, transmisión y aprendizaje de modelos de identidad, conductas, actitudes y valores, debe constituirse en un espacio de generación de igualdad de derechos y oportunidades para sus integrantes.

Artículo 10.-El Estado está en la obligación de promover al interior de la familia, a través de la educación formal y alternativa no formal, la redistribución de las responsabilidades familiares derivadas del cuidado y la reproducción de la familia, para cumplir con la igualdad de oportunidades y el correcto sentido de la división del trabajo.

(Ley de igualdad de oportunidades para la mujer., s. f.)

También se establece igualdad de oportunidades en el área de salud y medio ambiente se reconoce el derecho a la protección de la salud de las mujeres y los hombres, Es deber de todos y todas participar en la promoción y preservación de la salud personal y de la comunidad.

En Honduras se establece que se debe atender la salud de la mujer con un enfoque integral y, establecer la interrelación en los aspectos de información, promoción, prevención y atención considerando todas las etapas de la vida de las mujeres y no solo su función reproductiva.

Artículo 16.-Se incorpora el enfoque de género a nivel estatal y privado en los programas y políticas de salud física y mental. A ese efecto se desarrollarán programas educativos tendentes a lograr una sexualidad plena, responsable e integral y con suficiente información sobre las enfermedades de transmisión sexual, su prevención, síntomas y tratamientos. ***(Ley de igualdad de oportunidades para la mujer., s. f.)***

Se establecen igualdad de igualdad de oportunidades en la educación, cultura y comunicación, La educación es función esencial del Estado para la conservación, el fomento y difusión de la cultura, la cual deberá proyectar sus beneficios a la sociedad sin discriminación de ninguna naturaleza.

Artículo 28.-El Estado garantiza la formación integral e igualitaria de mujeres y hombres, bajo el concepto de responsabilidad solidaria, como base de la sociedad y asumirá la tarea de:

1. Incorporar una perspectiva no sexista a los procesos educativos de elaboración y transmisión del conocimiento, la cultura e información;
2. Hacer prevalecer el principio de igualdad de oportunidades y de trato en todos los niveles del sistema educativo formal, así como la educación alternativa no formal;
3. Garantizar la oferta educativa sin discriminación por motivos de sexo;
4. Eliminar de los textos usados en el sistema educativo estatal y privado, las funciones estereotipadas de hombres y mujeres y, evitar que la imagen de la mujer se siga utilizando como el único recurso para simbolizar los oficios domésticos que se realizan en el hogar;
5. Promover la diversificación de opciones escolares tanto intelectuales, como técnicas y científicas de hombres y mujeres y asegurar la igualdad de oportunidad en el acceso a todas estas formas de enseñanza-aprendizaje.
6. Facilitar las oportunidades de trabajo de la mujer, preservando y fortaleciendo el sistema de salas cunas y guarderías infantiles; y,

7. Revisar y modernizar la legislación educativa, eliminando de su reglamentación la división del trabajo por sexo. (*Ley de igualdad de oportunidades para la mujer., s. f.*)

2.3. Marco conceptual.

Igualdad de Género: Para UNICEF, significa que mujeres, hombres, niñas y niños deban gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones.

Diversidad e Inclusión: Las empresas están reconociendo la importancia de la diversidad de género en sus equipos y la inclusión de todas las identidades de género, se han implementado políticas y programas para fomentar la diversidad y la igualdad en el lugar de trabajo.

Brecha Salarial de Género: Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

Liderazgo Femenino: El concepto de liderazgo femenino se define como la participación de las mujeres en diferentes áreas, donde se encuentran en una posición de poder y ejerciendo un papel de tomadoras de decisiones, dirigen grupos de trabajo y tienen la oportunidad de implementar propuestas y estrategias donde permiten demostrar su liderazgo.

Acoso: El verbo acosar refiere a una acción o una conducta que implica generar una incomodidad o disconformidad en el otro.

Discriminación laboral: Generalmente existe donde un empleador trata a un empleado o postulante de manera menos favorable solo por causa de su raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género, país de origen, discapacidad o su condición de veterano protegido.

Fuerza laboral: Representa la capacidad mental y/o física para llevar a cabo el trabajo necesario en las organizaciones.

Movimiento sufragista: Movimiento internacional de reivindicación del derecho de las mujeres a ejercer el voto.

Feminismo: Es un movimiento político, social, académico, económico y cultural, que busca crear conciencia y condiciones para transformar las relaciones sociales, lograr la igualdad entre las personas, y eliminar cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres.

Conferencia Mundial: Reunión de representantes, usualmente estatales, con objeto de debatir una cuestión de interés común o negociar un tratado internacional.

Naciones Unidas: Es una organización internacional fundada en 1945 tras la Segunda Guerra Mundial por 51 países que se comprometieron a mantener la paz y la seguridad internacional, fomentar entre las naciones relaciones de amistad y promover el progreso social, la mejora del nivel de vida y los Derechos Humanos.

Raza: Es una construcción social que se utiliza para clasificar a las personas. La raza se construyó como sistema jerárquico de agrupación de los seres humanos, y se generaron clasificaciones raciales para identificar, diferenciar y marginalizar algunos grupos en las diferentes naciones, regiones y en el mundo.

Desarrollo sostenible: El desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

Constitución de la República: Es el documento jurídico más importante porque regula el funcionamiento del Estado y la sociedad. Es la expresión de la voluntad general de la nación.

Ratificar: Aprobar o confirmar actos, palabras o escritos dándolos por valederos y ciertos.

Violencia doméstica: es un patrón de conducta coercitivo y controlador que puede incluir el maltrato emocional, el maltrato psicológico, el maltrato físico, el abuso sexual, y/o el abuso financiero. Es el resultado del hecho de que una persona se siente con derecho a tener poder y control sobre su pareja o los miembros de su familia y de su elección de usar comportamientos abusivos para lograr y mantener ese poder y control.

Equidad: Es el principio ético normativo asociado a la idea de justicia; bajo este concepto se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja.

Movimiento feminista: Es un conjunto diverso de posturas y modelos de pensamiento político, económico, cultural y social, que busca alcanzar la igualdad de condiciones de vida entre las mujeres y los hombres.

Movimiento social: Es un actor político colectivo que juega un rol movilizador y de fomento del cambio social, a través de acciones de contenido simbólico e identitario, a menudo poco convencionales. Es decir, se trata de agrupaciones de individuos que comparten ciertos rasgos identitarios (raza, clase social, orientación sexual) y que desafían conjuntamente el punto de vista dominante sobre la realidad social.

Equidad salarial: Es el principio diseñado para alcanzar la equidad salarial entre hombres y mujeres. La equidad salarial es una cuestión de justicia remunerativa.

Compromiso internacional: Determinación cuantificable para avanzar en la aplicación de uno o más principios rectores, objetivos o acciones del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, al tiempo que se toma en consideración el panorama completo que ofrece dicho Pacto.

Tratado: Es un acuerdo internacional, celebrado por escrito entre sujetos de derecho internacional, a saber: entre Estados, o entre Estados y organizaciones internacionales, que se rige por el derecho internacional y genera obligaciones vinculantes para quienes lo suscriben.

Discriminación contra la mujer: Toda distinción, exclusión, restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Concientizar: Implica hacerle tomar conciencia de un asunto determinado, mostrarle una verdad a través del diálogo y hacerle reflexionar sobre un asunto concreto. Una persona se concienza de algo cuando se ha mentalizado de ello, es decir, cuando es consciente de las consecuencias que tienen sus actos.

Ley de Violencia contra la Mujer: busca proteger la integridad física, psicológica, patrimonial y sexual de la mujer contra cualquier forma de violencia por parte de su cónyuge, ex cónyuge, compañero de hogar o cualquier relación afín, incluyendo aquellas relacionadas en las que se sostiene o se haya sostenido.

Sufragio: Aquel en que se reserva el derecho de voto para los ciudadanos que reúnen ciertas condiciones.

Oportunidades económicas: Se refiere al beneficio económico perdido al elegir una opción en particular. Por ejemplo, si una empresa decide invertir en un proyecto específico, el coste de oportunidad económico sería el beneficio que podría haber obtenido si hubiera invertido en otro proyecto.

Resolución: Acto y consecuencia de resolver o resolverse (es decir, de encontrar una solución para una dificultad o tomar una determinación decisiva). El término puede aprovecharse para nombrar al coraje o valor o bien al ánimo para efectuar una determinada cosa.

Participación política: es cualquier acción realizada por un individuo o grupo con la finalidad de incidir en una u otra medida en los asuntos públicos.

Liderazgo femenino: Se define como la participación de las mujeres en diferentes áreas, donde se encuentran en una posición de poder y ejerciendo un papel de tomadoras de decisiones, dirigen grupos de trabajo y tienen la oportunidad de implementar propuestas y estrategias donde permiten demostrar su liderazgo.

Capítulo III:

3. Metodología

3.1. El diseño de la investigación

“Es el conjunto de procedimientos (métodos y técnicas) que se aplican para responder al problema de investigación y comprobar la hipótesis planteada.”(LA, D., & DE, C. (2002). *EL DISEÑO METODOLOGICO.*, s. f.)

El diseño metodológico se refiere al plan o estrategia desarrollado en la investigación para recopilar, analizar y comprender datos de manera sistemática y coherente el diseño proporciona un marco y un método para una investigación eficaz en otras palabras, es el método utilizado para responder las preguntas de investigación y lograr los objetivos de la investigación.

Un estudio no experimental sobre la ley de igualdad de género implica la observación y recopilación de datos, el enfoque se centra en la observación y descripción de fenómenos relacionados con la ley de igualdad de género.

La investigación no experimental es un parteaguas de varios estudios cuantitativos, como las encuestas de opinión, los estudios ex post-facto retrospectivos y prospectivos, etc. Para ilustrar la diferencia entre un estudio experimental y uno no experimenta consideremos el siguiente ejemplo. Claro está que no sería ético un experimento que obligara a las personas a consumir una bebida que afecta gravemente la salud.(*metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf*, s. f.)

“Enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.”(*metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf*, s. f.)

Para la sustentación de la investigación se utilizará el enfoque cualitativo, utilizando los sustentos documentales en la Ley de Igualdad de Género se refieren a los documentos legislación y entrevista a expertos en la materia.

3.2. Matriz metodológica

La congruencia metodológica es un principio fundamental de la investigación que tiene como objetivo garantizar que todos los elementos del diseño de la investigación sean consistentes entre sí, contribuyendo a la solidez y validez de los resultados.

A continuación, se presenta la matriz de congruencia metodológica:

3.2.1. Tabla 1. Matriz de congruencia Metodológica.

Tema	Objetivo General	Objetivos Específicos	Preguntas de Investigación	Hipótesis de investigación	Indicadores	Instrumentos o técnicas de recolección
ANALISIS DE MARCO JURIDICO DE LA LEY DE	Conocer las oportunidades de tipo laboral y social que, en la actualidad,	1. Analizar los beneficios que con lleva la igualdad de género en	1. ¿Cuáles son los beneficios que con lleva la igualdad de género en	3. Hipótesis General. La existencia de la igualdad de género	4. 1.Ley de Igualdad de Oportunidades breve análisis. 2.Ley contra la violencia	Investigación documental

IGUALDA D DE GENERO EN HONDUR AS, DESDE LA OPTICA LABORAL Y SOCIAL	tienen los Hombres y Mujeres bajo el marco de la Ley de Igualdad de Género.	ámbito laboral	ámbito laboral?	permitiendo beneficios de incorporar medidas de igualdad de oportunidad es en las organizaciones en un sentido laboral y social.	doméstica. 3. índices de caso de igualdad de género CONADEH y Derechos Humanos 4. Derecho comparado de la Ley de Igualdad de Género países centroamericanos.	
		2. Determinar las implicaciones ha tenido la Ley de Igualdad de Género en la sociedad	2. ¿Qué implicaciones ha tenido la Ley de Igualdad de Género en la sociedad?	3. Hipótesis Específico. La pertinencia de beneficios claros y tangibles respecto a la igualdad de género en un sentido económico. Tanto el hombre como la mujer son capaces de ejecutar los mismos trabajos designados.	4. 1. Entrevista a experto desde la óptica social y Derechos Humanos en relación a la Ley de Igualdad de Género. 2. Entrevista a experto desde la óptica laboral de la secretaria de Finanzas, en relación a la Ley de Igualdad de Género.	Entrevista

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Población y muestra

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos. **(Arias-Gómez et al., 2016)**

La población y la muestra en un estudio sobre la ley de Igualdad de Género dependerán del alcance y los objetivos específicos de la investigación análisis documental, como también entrevista a dos expertos en la materia laboral en la are de Recursos Humanos y comisionado en Derechos Humanos.

3.3.1. Técnicas para la recolección de datos

Cuando se realiza un trabajo de investigación, es necesario considerar los métodos, las técnicas e instrumentos como aquellos elementos que aseguran el hecho empírico de la investigación, donde método representa el camino a seguir en la investigación, las técnicas constituyen el conjunto de instrumentos en el cual se efectúa el método, mientras que el instrumento incorpora el recurso o medio que ayuda a realizar la investigación, además el uso de técnicas de recolección de información es una etapa donde se inspecciona y se transforman los datos con el objetivo de resaltar información útil, lo que sugiere conclusiones y apoyo a la toma de decisiones. **(Mendoza & Avila, 2020)**

La tecnología como medio de recopilación de datos:

1. Investigación documental: En la investigación se realiza un análisis de la doctrina encontrada, la legislación nacional e internacional y el derecho comparado de la Ley de Igual de Género. Se hará una investigación y análisis de datos en un enfoque en la Ley de Igualdad de Género en la óptica laboral y social.
2. Entrevista Cualitativas: Dos entrevistas estructuradas es cuando el entrevistador hace un conjunto preestablecido de preguntas junto con un conjunto limitado de categorías de respuestas, a expertos en la materia brindando sus puntos de vista y conocimiento, se realizará entrevista a un experto en materia Comisionado de Derechos Humanos en el ámbito social como en el ámbito laboral Jefatura de Recursos Humanos.

3.3.2. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Las técnicas para el procesamiento y análisis de datos son herramientas estos métodos se pueden utilizar en combinación según los objetivos específicos del estudio y el tipo de datos recopilados la elección de la técnica depende de la pregunta de investigación y la estructura de los datos.

El principal objetivo de una entrevista es obtener información directa de la persona entrevistada sobre La Ley de Igualdad de Género al final de la entrevista, se espera haber

recopilado datos relevantes, valiosos, comprender las experiencias, percepciones y perspectivas de la persona entrevistada.

Al igual que en una entrevista, un documental puede tener un mensaje central que se quiere transmitir, algunos documentales se crean con la intención de generar conciencia sobre un problema específico o inspirar un cambio en la Ley de Igualdad de Género.

3.3.3. Aspectos éticos

La ética en la investigación exige que la práctica de la ciencia se realice conforme a principios éticos que aseguren el avance del conocimiento, la comprensión y mejora de la condición humana y el progreso de la sociedad. (csic.es, s. f.)

Los aspectos éticos relacionados con la Ley de Igualdad de Género son fundamentales para garantizar que las políticas y prácticas destinadas a promover la igualdad sean justas, respetuosas y equitativas, La ley de Igualdad de Género debe ser diseñada e implementada de manera justa y equitativa, asegurándose de abordar las desigualdades existentes y no perpetuar nuevas formas de discriminación.

Capítulo IV:

4. Resultados

En el capítulo se revisa la estructura general que caracteriza a un reporte de la investigación cualitativa, de acuerdo con el diseño predominante. Por otra parte, se señala que los reportes cualitativos pueden ser, al igual que los cuantitativos, académicos y no académicos. Además, se dan recomendaciones para su elaboración. (*metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf*, s. f.)

En este sentido, nuestro trabajo se basa en una investigación cualitativa. luego de recopilar información a través de entrevistas a expertos comenzamos a realizar un análisis detallado de su información, obtener datos a través de diversos canales y realizar reflexiones y análisis elementales, tenemos una comprensión inicial y continuamente estamos construyendo una recopilación de datos flexible pero enfocada.

4.1. Análisis de la Investigación Documental

4.1.1. La Ley de Igualdad de Oportunidades.

Nuestra investigación está estrechamente relacionada con La ley de Igualdad de Género, donde se relaciones diferentes leyes, es decir, los Derecho Humano, como lo es el Derecho al trabajo, Derecho de la Mujer y Derecho a la no discriminación entre el hombre y la mujer, está reconocido en convenios internacionales y la legislación interna de nuestro país Honduras.

Honduras, se han implementado varias leyes y políticas destinadas a promover la igualdad de género y abordar cuestiones relacionadas con la discriminación y la violencia de género, así mismo tenemos la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, esta ley busca garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en los ámbitos laboral, educativo y social.

La igualdad ante la ley significa que la ley debe ser igual en igualdad de circunstancias, no debiéndose otorgar excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se reconoce a otros en igualdad de condiciones. (*Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, s. f.*)

4.1.2. La Ley contra la Violencia Doméstica en relación a la Igualdad de Género.

Ley contra la Violencia Doméstica, esta ley busca prevenir y sancionar la violencia doméstica, que a menudo afecta desproporcionadamente a mujeres. Establece medidas de protección y recursos legales para las víctimas.

Las disposiciones de la presente Ley son de orden público, de ineludible observancia y tienen por objeto proteger la integridad física, psicológica, patrimonial y sexual de la mujer, contra cualquier forma de violencia por parte de su cónyuge, ex cónyuge, compañero, ex compañero de hogar o cualquier relación afín a una pareja en la que medie, haya mediado o no cohabitación, incluyendo aquellas relacionadas en las que se sostiene o se haya sostenido una relación sentimental. Los derechos aquí consagrados son

universales.

(Rodríguez - Centro de Derecho de Mujeres Col Lara Norte, Calle.pdf, s. f.)

4.1.3. Derechos Humanos en relación a la Igualdad de Género.

“Entre enero y junio del 2022, las denuncias de violaciones a los derechos humanos aumentaron en un 4% en comparación a las atendidas por este ente estatal en el primer semestre del 2021.”(*Primer semestre del 2022, 2022*)

Un promedio diario de 30 denuncias de violaciones a los derechos humanos atendió el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH) durante el primer semestre del 2022 (enero – junio), revela un informe divulgado, este viernes, por este ente estatal, que señala como principales responsables a agentes del Estado. (*Primer semestre del 2022, 2022*)

4.1.4. El Índice de Desigualdad de Género.

El IDG nacional ubica a Honduras en la posición 107 de los 170 países medidos, con un valor de 0.431. De forma concreta, los departamentos con mayor desigualdad de género, de acuerdo con el último Informe de Desarrollo Humano del país son: Valle, Islas de la Bahía, Olancho, Intibucá y Gracias a Dios. (*Índice de Desigualdad de Género de Honduras por departamento, s. f.*)

El Índice de Desigualdad de Género (IDG) es una medida que evalúa las brechas entre mujeres y hombres en áreas como la salud reproductiva, la participación política, la educación y la participación económica. Organizaciones como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Foro Económico Mundial suelen publicar informes y clasificaciones sobre la igualdad de género, que incluyen el IDG.

4.1.5. Derecho comparado en relación a la Ley de Igualdad de Género en países Centroamericanos.

Los países centroamericanos han promulgado diversas leyes y políticas para abordar la igualdad de género en diferentes áreas, como la participación política, la violencia de género, el acceso a la educación y el empleo, entre otros. Estas leyes y políticas pueden variar en su alcance y enfoque.

Costa Rica: Tenemos la normativa internacional de la Ley de Igualdad de Género. Costa Rica ha implementado varias leyes y políticas para promover la igualdad de género. La Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad incluye disposiciones específicas para las mujeres con discapacidad. Además, hay leyes que abordan la violencia de género y promueven la participación política de las mujeres.

El Salvador: se han promulgado leyes para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres, como la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. También existen políticas para fomentar la participación política de las mujeres.

Guatemala: ha adoptado medidas legales para abordar la violencia de género, como la Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer. Además, se han implementado políticas para promover la igualdad de género en diferentes áreas.

Honduras: existen leyes que buscan prevenir y sancionar la violencia de género, así como promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. También hay políticas para fomentar la participación política de las mujeres.

4.2. Análisis de las entrevistas a Expertos.

4.2.1. Desde el ámbito Derechos Humanos.

El CONADEH es la institución Nacional de Derechos humanos debidamente acreditada por el Subcomité de Acreditación de la Alianza Global de las Naciones Unidas de instituciones nacionales de Derechos Humanos, tiene el mandato de velar por la protección y por la promoción de los derechos humanos de todas las personas.

Y precisamente la igualdad de género es un término general que se utiliza para referirse justamente aquellos temas que van en búsqueda las desigualdades sociales, jurídicas y políticas que existen entre hombres y mujeres de manera histórica sean reducidas.

4.2.2. Desde el ámbito laboral.

La Igualdad de Género en aspectos laborales justamente es aquella teoría conceptual que busca reducir las desigualdades de acceso, de oportunidades y de remuneración de beneficios que existen entre hombres y mujeres en el ámbito de trabajo.

4.2.3. Desde el ámbito social.

En el ámbito social, desde un análisis jurídico, de manera general puede indicarse, por ejemplo, a la desigualdad que hay en el tema de distribución de tareas del hogar, la mujer se le atribuye más tarea del hogar, pese a que también tienen la obligación los hombres de contribuir especialmente estos casos de desigualdades se refuerzan cuando las mujeres tienen que cumplir un rol de trabajadoras, un rol de madres y tienen que cumplir un rol de cuidadoras, del hogar o gestora del hogar. Es también es un tipo de desigualdad que existe en el ámbito social.

4.2.4. Desde la óptica del marco jurídica.

Desafortunadamente en Honduras no es aplicable en el marco jurídico la Ley de Igualdad de Género, podemos ver que la ley no se cumple y por eso tenemos que tener en cuenta las características de las que habla Norberto Gavio sobre cuando una ley es efectiva, es aquella que se cumple, que tiene una razón de ser de y también tenemos que tener en cuenta que las leyes deben o están ajustadas a la realidad.

La Ley de Igualdad de género de Honduras data de la primera década de los 2000, es decir, la realidad es que tenemos o creíamos en ese momento, son muy distantes a las que tenemos en la actualidad. Sin embargo. A finales de 2009 e inicios de 2010, se creó un plan. De igualdad y equidad de género de Honduras, que tenía vigencia hasta 2022. Ya estamos en el 2023 casi 2024 y ese plan de igualdad de equidad de género en Honduras, desafortunadamente no cumplió con todo lo que se pretendía.

Desafortunadamente no hay avances en cuanto al impacto que se ha observado en la sociedad en cuanto a la igualdad de género, y la crisis se agudiza cada vez más en el tema de igualdad, como le había comentado al inicio este tema de igualdad también tiene que ver no solamente con ámbito laboral, sino que también con ámbitos sociales, económicos y culturales.

Algunos de los casos que se han reportado respecto a la discriminación, solamente en el 2022 el comisionado recibió 83 casos de despidos ilegales, por ejemplo, los temas de despido tienen que ver con acceso a la justicia y solamente acceso a la justicia el CONADEH recibió 381 casos más los 83, entonces, considerando que los 383 que se reciben de acceso a la justicia, más los 83 casos de despidos ilegales, esto suma 464 supera todavía en el tema de homicidio y solamente son las que registra el Comisionado, existen otros casos que él CONADEH no tiene en su base de datos que probablemente existan y desconocemos, pero que sabemos que están allí.

4.2.5. Desde la óptica de derechos comparado.

Alguno de los países que son ejemplo para promover Leyes dirigidas a la Igualdad de Género en general desde los estados hay países que tienen un avance más proteccionista para su sociedad, ha evolucionado en temas sociales, jurídicos, que es México, Chile, Costa Rica, Argentina, tiene el tema de leyes de igualdad entre hombres y mujeres. México es una de ellas, tiene, la última reforma fue en el año 2020 / 2021, Chile también tiene una ley que data desde el 2010, Costa Rica tienen buenas disposiciones jurídicas que, si funciona viendo sus estados, México sí apunta al tema de mujeres fue uno de los países que

implementó una ley llamada ley Olimpia. México fue uno de los primeros Estados que promovió cómo proteger a las mujeres.

4.2.6. Análisis de la entrevista en el ámbito Laboral en la secretaria de Finanzas.

En sentido laboral, en la Secretaría de Finanzas, se respeta el derecho a las oportunidades independientemente de que el candidato sea hombre o mujer ya que todos tenemos habilidades para aprender. Sin embargo, El 60 % de los cargos de directores son hombres ya que demostraron mayor habilidad, conocimientos en los cargos a desempeñar.

Las medidas que se toman para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional que los hombres, es mediante un muestreo personalizado se puede mostrar que las oportunidades de desarrollo es sin distinción alguna ya que cualquier oportunidad de crecimiento, cualquier empleado se puede postular para el mismo.

Se fomenta la diversidad de género, ya que, al dar la oportunidad de trabajo, se selecciona por el puesto y no por distinción de personal de que el mismo sea hombre o mujer, las políticas y medidas están en marcha para prevenir y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo de la unidad de Genero y la Sub Gerencia de Recursos Humanos.

Las cuales se encargan de recibir cualquier tipo de denuncia o queja anónima o de manera personalizada, de esta manera fomentando esta medida para la prevención de todo tipo de acoso sexual, También se cuenta con un buen ambiente laboral por lo que no se hace ningún tipo de distinción tanto la mujer como el hombre son tratados con el mismo respeto.

4.3. Síntesis general de los resultados

Podemos sintetizar sobre el análisis de la investigación documental que la Constitución de la Republica Podemos sintetizar sobre el análisis de la investigación documental que la Constitución de la Republica es clara en su artículo 60 Todos los hombres nacen libres e iguales en derecho. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños somos iguales ante la Ley. (*Constitución de la República de Honduras.pdf, s. f.*)

Muchas personas y organizaciones apoyan y abogan activamente por la igualdad. Creen que todas las personas, independientemente de su género, deberían tener iguales oportunidades en todos los ámbitos de la vida, incluida la educación, el empleo, la participación política y las relaciones.

Al mismo tiempo, también hay determinadas personas y grupos que están en contra de la igualdad por diversos motivos, algunas personas pueden tener creencias profundamente arraigadas sobre los roles de género tradicionales y resistirse a cambiar esas normas interpersonales.

Las perspectivas sobre la igualdad de género también pueden estar influenciadas las tradiciones culturales y las creencias religiosas también pueden influir en la percepción de igualdad. Algunas culturas pueden mantener roles de género más tradicionales, mientras que otras pueden promover la igualdad como valor fundamental.

El tema de igualdad de género es un tema multifactorial y de las secciones que causa son multicausales, es decir, que tienen que ver con varias cosas que pueden simultáneamente a la vez y que están íntimamente relacionadas no son casos aislados o que no están, no tienen comunes denominadores, todos tienen que ver con temas sociales de arraigo, de décadas anteriores, principalmente debido a las falencias que tiene el sistema educativo que tenemos caso de Honduras.

La igualdad de género en aspectos laborales justamente es aquella teoría conceptual que busca reducir las desigualdades de acceso, de oportunidades y de remuneración de beneficios que existen entre hombres y mujeres en el ámbito de trabajo.

En el ámbito social, desde un análisis jurídico, de manera general puede indicarse a la desigualdad que hay en el tema de distribución de tareas del hogar, la mujer se le atribuye más tarea del hogar, en Honduras no es aplicable en el marco jurídico la Ley de Igualdad de Género, no hay avances en cuanto al impacto que se ha observado en la sociedad en cuanto a la igualdad de género, y la crisis se agudiza cada vez más en el tema de igualdad, como le había comentado al inicio este tema de igualdad también tiene que ver no solamente con ámbito laboral, sino que también con ámbitos sociales, económicos y culturales.

El cumplimiento de las hipótesis sobre la igualdad de género puede traducirse en diversos beneficios al incorporar medidas de igualdad de oportunidades en las organizaciones, tanto en el ámbito laboral como en el social.

La igualdad promueve la diversidad de la fuerza laboral. La diversidad de perspectivas y experiencias puede aumentar la creatividad y la innovación en las organizaciones, ya que diferentes perspectivas pueden conducir a soluciones más efectivas y crear productos y servicios que satisfagan mejor las necesidades de una sociedad diversa.

Se considera que entre hombres y mujeres definitivamente los hombres tienen más oportunidades laborales es más fácil que accedan al sistema laboral porque tienen más educación formal que las mujeres, aún tenemos mucho trabajo por hacer para lograr en un sentido laboral y social para conseguir la verdadera igualdad de género.

Algunas personas reconocen la existencia de desigualdad de género y apoyan el cambio social para eliminarla, esto puede incluir desafiar los privilegios basados en el género y reconocer que la igualdad beneficia a la sociedad en su conjunto.

Capítulo V:

5. Propuesta de mejora

Esta propuesta busca no solo informar sobre las oportunidades existentes bajo la Ley de Igualdad de Género, sino también fomentar un cambio cultural y estructural que promueva la participación equitativa de hombres y mujeres en todos los aspectos de la sociedad. La implementación exitosa de estas acciones contribuirá a la construcción de un entorno laboral y social más inclusivo y justo para todos.

Propuesta de mejora: "Promoción Activa de Oportunidades Laborales y Sociales bajo la Ley de Igualdad de Género"

Promover la adquisición de conocimientos y la igualdad de acceso a oportunidades laborales y sociales para hombres y mujeres y promover la igualdad de género dentro del marco legal existente.

5.1. Impacto de la propuesta

La igualdad es un principio fundamental que tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, incluidos el trabajo y la sociedad. A pesar de los importantes avances, todavía existen desafíos que impiden la plena implementación de este principio. El objetivo de la propuesta es aumentar la concienciación y el acceso de hombres y mujeres al empleo y a las oportunidades sociales en virtud de la Ley de Igualdad de Género.

A continuación, se presentan las propuestas:

1. **Sesiones de Concientización:** Desarrollar programas de concientización en instituciones educativas, empresas y comunidades para informar sobre la importancia de la igualdad de género y las oportunidades disponibles bajo la ley.
2. **Portal de Información Centralizada:** Crear y mantener un portal en línea que centralice información actualizada sobre oportunidades laborales y sociales bajo la Ley de Igualdad de Género, incluir recursos, historias de éxito, y guías que orienten a hombres y mujeres sobre cómo aprovechar estas oportunidades.
3. **Capacitación y Desarrollo Profesional:** Ofrecer programas de capacitación y desarrollo profesional específicos para mujeres en sectores donde históricamente han estado subrepresentadas, fomentar la participación activa de hombres en programas de sensibilización que promuevan la equidad de género en el lugar de trabajo.
4. **Monitoreo y Evaluación:** Establecer mecanismos de monitoreo para evaluar el progreso en la implementación de medidas de igualdad de género en empresas e instituciones.

Realizar revisiones periódicas para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.
5. **Incentivos para Empresas Inclusivas:** Establecer incentivos fiscales y reconocimientos para aquellas empresas que demuestren un compromiso activo con la igualdad de género y la creación de ambientes laborales inclusivos.

6. Alianzas Estratégicas: Colaborar con organizaciones gubernamentales, no gubernamentales y del sector privado para fortalecer la implementación de medidas de igualdad de género.

Facilitar el intercambio de buenas prácticas entre diferentes sectores y regiones.

El propósito de la propuesta no es sólo dar a conocer las oportunidades existentes bajo la Ley de Igualdad, sino también promover cambios culturales y estructurales que promuevan la participación igualitaria de mujeres y hombres en todos los aspectos de la sociedad. La implementación exitosa de estas acciones ayudará a crear un lugar de trabajo y un entorno social más inclusivos y justos para todos.

Capítulo VI:

6. Discusión, conclusiones y recomendaciones

6.1. Discusión

Realizando un análisis prevé la investigación de la Ley de Igualdad de Género es particularmente un término general que se utiliza para referirse justamente aquellos temas o aquellos elementos que van a buscar que la desigualdades sociales, jurídicas y políticas que existen entre hombres y mujeres de manera histórica, sin embargo, cuando nosotros hablamos de igualdad de género es una un elemento multifacético y multi circunstancial.

Esto quiere decir que lo que busca proteger frente a las afectaciones de desigualdades son en distintas aristas estas no solamente se reducen al ámbito laboral, sino que también se busca en temas sociales, como por ejemplo reducir el número de problemas o de casos de violencia doméstica, el número de casos que puede haber entre discriminación que está íntimamente ligada por la violencia, el acceso a la justicia, temas como el desplazamiento, el acceso pleno a derechos económicos, sociales y culturales y a reducir entre otras cosas, la violencia que se genera ya sea física o psicológica. En el peor de los casos la manifestación más grave de violencia, la muerte que ahora se trata como feminicidio, feminicidio.

Todo ello tiene que ver con igualdad de género, sin embargo, para efectos de su investigación, la igualdad de género en aspectos laborales justamente es aquella teoría conceptual que busca reducir las desigualdades de acceso a oportunidades de remuneración o beneficios que existen entre hombres y mujeres en el ámbito de trabajo.

Desafortunadamente no hay avances y la crisis se agudiza cada vez más en el tema de igualdad y entre las acciones que se debe tomar para garantizar la igualdad de oportunidad sociales y laborales, es emitir leyes hacer reformas adecuadas, emitir la política correspondiente con enfoque en derechos humanos con enfoque diferencial en temas de género. Acelerar los tribunales de Justicia en temas de acceso o crear tribunales especializados para temas específicos, como por ejemplo el caso de los tribunales de violencia.

Si hablamos ya del sector empresarial es como buscar una compatibilidad de su política interna con la obligación que tienen con derechos humanos porque este tema de empresas y derechos humanos nace justamente porque a veces el Estado no observa o no fiscaliza la actividad empresarial que realizan algunas personas jurídicas, algunas empresas entonces principios de derechos humanos son justamente para que puedan garantizar.

El tema de igualdad de género es un tema multifactorial y de las secciones que causa son multicausales, es decir, que tienen que ver con varias cosas que pueden simultáneamente a la vez y que están íntimamente relacionadas, es decir, que no son casos aislados o que no están, no tienen comunes denominadores, todos tienen que ver con temas

sociales de arraigo. De décadas anteriores, principalmente debido a las falencias que tiene el sistema educativo que tenemos en el caso de Honduras.

6.2. Conclusiones

1. El estudio destaca la importancia de comprender y cumplir la normativa relacionada con la igualdad de género en el lugar de trabajo como paso esencial para crear un lugar de trabajo más justo e inclusivo, también reconoce la necesidad de abordar los desafíos actuales, se ha observado que la normativa en torno a la igualdad de género en el ámbito laboral es compleja y abarca diversas áreas, como el empleo, la remuneración, la promoción y la prevención del acoso.
2. Analizando los beneficios de la igualdad de género en el ámbito laboral se pueden extraer varias conclusiones que resaltan la importancia y el efecto positivo de promover la igualdad y mejorar el clima laboral, promover la igualdad ayuda a crear un ambiente de trabajo más positivo y cooperativo productividad aumento de la diversidad de género en los equipos de trabajo. Se ha demostrado que está asociado con una mayor productividad, atracción y retención de talento, y las empresas que promueven la igualdad de género tienden a ser más atractivas para el talento.
3. Al investigar cómo la sociedad apoya la Ley de Igualdad de Género para fomentar las oportunidades entre hombres y mujeres, así mismo la sociedad está desempeñando un papel activo en respaldar la Ley de Igualdad de

Género, reconociendo su importancia para construir una sociedad más justa e inclusiva. el cambio cultural, la participación activa de la sociedad civil, la educación, el empoderamiento de las mujeres y el compromiso empresarial son elementos clave que están contribuyendo al avance de la igualdad de género en la sociedad.

4. La Ley de Igualdad de Género ha tenido implicaciones significativas en la sociedad, marcando avances importantes en la conciencia social y la participación de las mujeres en diversos aspectos de la vida, sin embargo, se reconoce que hay desafíos persistentes que requieren una atención continua para lograr una igualdad de género completa y duradera, las mujeres han logrado avances notables en carreras profesionales y roles de liderazgo, aunque persisten desafíos para lograr una representación equitativa.
5. La identificación de obstáculos sociales revela la complejidad de lograr una implementación efectiva de la Ley de Igualdad de Género, abordar estos desafíos requiere un enfoque integral que incluya iniciativas educativas, campañas de sensibilización, cambios culturales y un compromiso activo de la sociedad en su conjunto, uno de los principales obstáculos sociales es la persistencia de estereotipos de género arraigados en la sociedad

6.3. Recomendaciones

1. Revisión y actualización constante, es importante revisar y actualizar periódicamente la legislación sobre igualdad para garantizar que refleje los cambios en la sociedad y aborde nuevas formas de discriminación de género.
2. Prevención de la violencia de género, fortalecer las normas sobre prevención y respuesta a la violencia de género para garantizar la protección de las víctimas y el castigo de los perpetradores.
3. Cooperación internacional, promover la cooperación internacional, intercambiar mejores prácticas, obtener apoyo técnico y colaborar en iniciativas de equidad regionales y globales.
4. Ofrecer incentivos para que empresas y organizaciones adopten políticas internas de igualdad de género, como la igualdad salarial y programas de conciliación trabajo-vida.

7. Bibliografías.

AFD.FR. (2020). *Resolución 1325 de la ONU: Veinte años más tarde, cuatro rostros de mujeres para la paz y la seguridad*. <https://www.afd.fr/es/actualites/resolucion-1325-de-la-onu-veinte-anos-mas-tarde-cuatro-rostros-de-mujeres-para-la-paz-y-la-seguridad>

Alcerro, J. R. H. (2002a). *Politica Nacional de la Mujer—Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades*.

Alcerro, J. R. H. (2002b). *Politica Nacional de la Mujer—Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades*.

Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>

Constitución de la República de Honduras.pdf. (s. f.). Recuperado 18 de agosto de 2023, de <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Honduras/Leyes/constitucion.pdf>

csic.es. (s. f.). *Ética en la investigación | Consejo Superior de Investigaciones Científicas*. Recuperado 20 de octubre de 2023, de <https://www.csic.es/es/el-csic/etica/etica-en-la-investigacion>

Desvelando el Género. (s. f.). Recuperado 13 de septiembre de 2023, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101137.pdf

Índice de Desigualdad de Género de Honduras por departamento. (s. f.). UNDP. Recuperado 18 de noviembre de 2023, de <https://www.undp.org/es/honduras/noticias/indice-de-desigualdad-de-genero-de-honduras-por-departamento>

INE.GOB.HN. (2023, abril 11). *Cifras del mercado laboral 2021—2022—INE*.

<https://ine.gob.hn/v4/2023/04/11/cifras-del-mercado-laboral-2021-2022/>

LA, D., & DE, C. (2002). *EL DISEÑO METODOLOGICO*. (s. f.). Recuperado 19 de octubre de 2023, de http://www.docentes.fcefa.edu.bo/wp-content/uploads/sites/46/2013/09/TEMA_9.pdf

Ley de igualdad de oportunidades para la mujer. (s. f.). Recuperado 17 de agosto de 2023, de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10637.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2016/10637>

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. (s. f.). Recuperado 18 de agosto de 2023, de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10637.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2016/10637>

Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), Article 17. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf. (s. f.). Recuperado 16 de noviembre de 2023, de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Nations, U. (s. f.-a). *Capítulo I: Propósitos y principios (Artículos 1-2) | Naciones Unidas*. United Nations; United Nations. Recuperado 14 de septiembre de 2023, de <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/chapter-1>

Nations, U. (s. f.-b). *Igualdad de género | Naciones Unidas*. United Nations; United Nations. Recuperado 7 de septiembre de 2023, de <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>

ocw.unican. (s. f.). *G26: 7.4 Una teoría de los roles de género*. Recuperado 13 de septiembre de 2023, de <https://ocw.unican.es/mod/page/view.php?id=198>

OIT. (s. f.). *Convenio C190—Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Recuperado 14 de septiembre de 2023, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

Pdba.georgetown.ed. (s. f.). *Constitución de la República de Honduras*.

Personio.es. (2023). *Igualdad en el trabajo: ¿en qué consiste?* Personio. <https://www.personio.es/glosario/igualdad-en-el-trabajo/>

Primer semestre del 2022: Alrededor de 30 denuncias diarias de violaciones a los derechos humanos atendió el CONADEH – CONADEH. (2022, julio 11). <https://www.conadeh.hn/primer-semestre-del-2022-alrededor-de-30-denuncias-diarias-de-violaciones-a-los-derechos-humanos-atendio-el-conadeh/>

proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf. (s. f.). Recuperado 13 de septiembre de 2023, de

https://dhls.hegoa.ehu.es/uploads/resources/4668/resource_files/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf

Público, E. (2019, enero 25). *El voto y la vida de las mujeres en Honduras—Expediente Público*. <https://www.expedientepublico.org/el-voto-y-la-vida-de-las-mujeres-en-honduras/>, <https://www.expedientepublico.org/el-voto-y-la-vida-de-las-mujeres-en-honduras/>

Rodríguez—*Centro de Derecho de Mujeres Col Lara Norte, Calle.pdf*. (s. f.). Recuperado 18 de noviembre de 2023, de https://www.oas.org/dil/esp/Ley_contra_la_violencia_domestica_Honduras.pdf

Vergel Tovar, C. (2011). El concepto de justicia de género: Teorías y modos de uso. *Revista de Derecho Privado*, 21, 119-146.

Womenshistory.org. (2021, junio 1). *Feminismo: La Segunda Ola*. National Women's History Museum. <https://www.womenshistory.org/exhibits/feminismo-la-segunda-ola>

8. Glosario de términos

1. **Arraigado:** Que posee bienes raíces. Dicho de un hábito o de un modo de comportarse: Hacerse muy firme, Establecerse de manera permanente en un lugar, vinculándose a personas y cosas, Afianzar la responsabilidad que pueda resultar de un juicio.
2. **Brecha:** Rotura o abertura irregular, especialmente en una pared o muralla, Rotura de un frente de combate, resquicio por donde algo empieza a perder su seguridad, diferencia o distancia entre situaciones, cosas o grupos de personas, especialmente por la falta de unión o cohesión.
3. **Coercitivo:** Que sirve para forzar la voluntad o la conducta de alguien, represivo, inhibitorio.
4. **Cognitiva:** Perteneciente o relativo al conocimiento, El significado del término cognitivo está relacionado con el proceso de adquisición de conocimiento (cognición) mediante la información recibida por el ambiente, el aprendizaje.

5. **Decenios:** Período de diez años, Uso formal. Por etimología, solamente es sinónimo parcial de década. Para referirse a un período de diez años es la única palabra exacta. A diferencia de década, la cual tiene varios significados, este vocablo es unívoco, tiene solamente un sentido.

6. **Degradante:** Que degrada, degradador, humillante, deshonroso, vejatorio, envilecedor, infamante, ignominioso, que degrada moralmente, rebaja o humilla.

7. **Disparidades:** Impedimento para el matrimonio canónico, que se derivaba de la diferencia de religión entre los contrayentes, La diferencia o semejanza entre dos o más cosas, la desigualdad entre las características de dos o más entes, o entre el valor numérico dos o más cantidades, la desproporción entre los valores de dos o más magnitudes, el desequilibrio en un sistema.

8. **Estereotipadas:** Dicho de un gesto, de una fórmula, de una expresión, que se repiten sin variación, fundir en una plancha, por medio del vaciado, la composición de un molde formado con caracteres movibles, Imprimir con planchas estereotipadas, fijar mediante su repetición frecuente un gesto, una frase, una fórmula artística.

9. **Gobernabilidad:** Se refiere semánticamente a la capacidad de ser gobernable y conceptualmente a la relación que se manifiesta cuando existe un estado de equilibrio en el ejercicio del poder político derivado de la solución de demandas sociales y la capacidad de los gobiernos de atender éstas de forma eficaz, estable y legítima.
10. **Índole:** Condición e inclinación natural propia de cada persona, naturaleza, calidad y condición de las cosas, Del latín indoles, índole es la condición o naturaleza de las cosas. El concepto también se utiliza para nombrar a la inclinación natural propia de cada ser humano.
11. **Ineludible:** Que no puede ser eludido o evitado, obligatorio, forzoso, inexcusable, irremediable, inevitable, inapelable, necesario.
12. **Legislativas:** Dicho especialmente de un organismo: Que legisla, el poder legislativo o legislatura es una asamblea deliberativa que tiene la exclusiva autoridad para crear leyes para una entidad política como un país o ciudad, además de administrar el presupuesto del Estado.
13. **Multifactorial:** Las afecciones causadas por muchos factores contribuyentes se conocen como enfermedades complejas o multifactoriales.

14. **Normativa:** Se conoce como normativa a la norma o conjunto de normas que guían, dirigen y ajustan el comportamiento de un individuo, organización, materia y/o actividad. Por ejemplo: normativa laboral.
15. **Precepto:** Mandato u orden que el superior hace observar y guardar al inferior o súbdito, Cada una de las instrucciones o reglas que se dan o establecen para el conocimiento o manejo de un arte o facultad.
16. **Promulgado:** Publicar algo solemnemente, hacer que algo se divulgue y propague mucho en el público, Publicar formalmente una ley u otra disposición de la autoridad, a fin de que sea cumplida y hecha cumplir como obligatoria.
17. **Punible:** Punible es un adjetivo que refiere a lo susceptible o merecedor de ser castigado. Un castigo, por otra parte, es una sanción o una pena que se aplica sobre quien incumplió una ley, una norma, etc. Esto quiere decir que una conducta punible es aquella que, por sus características, puede o debe recibir una punición.
18. **Repercute:** Según el Diccionario de la lengua española, repercutir significa, entre otras acepciones, ‘dicho de una cosa: trascender, causar efecto en otra’. Si se quiere expresar que algo da lugar a otra cosa, el uso de este verbo no resulta apropiado.

19. **Segregación:** Separar o apartar algo o a alguien de otra u otras cosas, separar y marginar a una persona o a un grupo de personas por motivos sociales, políticos o culturales, dicho de una glándula o de un órgano: Expulsar una sustancia producida por ellos.
20. **Sesgos:** Torcido, cortado o situado oblicuamente, Grave, serio en el semblante, Oblicuidad o torcimiento de una cosa hacia un lado, o en el corte, o en la situación, o en el movimiento, Corte o medio término que se toma en los negocios dudosos.
21. **Sufragistas:** Persona partidaria del voto femenino, perteneciente o relativo al sufragismo.
22. **Tipificados:** Ajustar varias cosas semejantes a un tipo o norma común, dicho de una persona o de una cosa: Representar el tipo de la especie o clase a que pertenece, en la legislación penal o sancionatoria, definir una acción u omisión concretas, a las que se asigna una pena o sanción.
23. **Viabilidad:** Viabilidad es la cualidad de viable (que tiene probabilidades de llevarse a cabo o de concretarse gracias a sus circunstancias o características). El concepto también hace referencia a la condición del camino donde se puede transitar.

9. Anexos

9.1. Formulación de preguntas de entrevista a expertos en el ámbito social.

Preguntas de entrevista

- 1- ¿Qué es el CONADEH y cuáles son sus funciones?
- 2- ¿Desde su análisis jurídico que es la Igualdad de Género?
- 3- ¿En Honduras es aplicable en el marco jurídico la Ley de Igualdad Género?
- 4- ¿Qué impacto se ha observado en la sociedad hoy en día en cuanto a la Igualdad de Género?
- 5- ¿Qué aportes considera usted que la Igualdad de Género ha brindado a la sociedad?
- 6- ¿Quiénes considera que tiene más oportunidades laborales los Hombres o las Mujeres? ¿Y por qué?
- 7- ¿Tiene conocimiento de casos que se han reportado a Derechos Humanos por discriminación de Género en la óptica laboral?
- 8- ¿Qué medidas considera, que pueden tomar la empresa para garantizar la igualdad de oportunidades para ambos géneros?
- 9- ¿Cuenta el CONADEH con el apoyo del gobierno para garantizar la protección de los derechos de Hombres y mujeres?
- 10- ¿Tiene conocimiento de países que sean ejemplo de garantizar, promover leyes s dirigidos a la igualdad de oportunidades de géneros?
- 11- ¿Qué acciones debe de tomar las personas, para garantizar la igualdad de oportunidades laborales y sociales?

- 12- ¿Qué programas existen para empoderar a las mujeres y niñas en nuestra comunidad?
- 13- ¿Qué esfuerzos se están haciendo para garantizar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial y emprendedor?
- 14- ¿Cuáles son las estrategias para garantizar que las mujeres tengan igualdad de acceso a la justicia y la protección legal?

9.2. Formulación de preguntas de entrevista a expertos en el ámbito laboral.

Preguntas de entrevista

1. ¿Cuáles son las políticas de igualdad de género en nuestra empresa/organización y cómo se implementan en la práctica?
2. ¿Cuál es la proporción de hombres y mujeres en cargos directivos y de liderazgo en la empresa?
3. ¿Se realiza una revisión regular de las brechas salariales entre hombres y mujeres en nuestra organización?
4. ¿Qué medidas se están tomando para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional que los hombres?
5. ¿Se fomenta la diversidad de género en los procesos de selección y promoción?
6. ¿Qué políticas y medidas tenemos en marcha para prevenir y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo?
7. ¿Cómo se promueve la conciliación de la vida laboral y personal para todos los empleados, independientemente de su género?

8. ¿Se ofrecen beneficios y políticas específicas para apoyar a las mujeres en etapas de maternidad y paternidad?
9. ¿Se promueve un entorno de trabajo inclusivo para Hombres y Mujeres?
10. ¿Se promueve la participación en las decisiones críticas de Hombres y Mujeres?