

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

FACULTAD DE DERECHO

INFORME DE PROYECTO DE GRADUACIÓN

**ANÁLISIS LEGAL DE LA DISCRIMINACIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL
ÁMBITO LABORAL, UNA PERSPECTIVA EN RELACIÓN CON EL ESTATUS
SOCIAL, EDAD Y DISCAPACIDAD DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR
PRIVADO, DE LA CIUDAD DE TEGUCIGALPA, DURANTE LOS AÑOS 2022-
2023**

SUSTENTADO POR:

DELMY FRANCISCA ESCOBER PADILLA

DE CUENTA

31941571

DIGNA SUYAPA ESCOBER PADILLA

DE CUENTA

31941585

SUPERVISADO POR:

ABG. VIVIAN ARELLY RODRIGUEZ PEREZ

TEGUCIGALPA, M.D.C.; HONDURAS C.A.

ENERO, 2024
© Copyright 2023

DELMY FRANCISCA ESCOBER PADILLA

DIGNA SUYAPA ESCOBER PADILLA

Todos los derechos son reservados.

Tabla de contenido

Introducción	1
Capítulo I. Planteamiento del Problema.....	3
1.1 Descripción del Problema	3
1.2 Formulación del Problema	4
1.2.1 Pregunta General.....	5
1.2.2 Preguntas Específicas	5
1.3 Objetivos de la Investigación.....	6
1.3.1 Objetivo General	6
1.3.2 Objetivos Específicos.....	6
1.4 Justificación.....	7
1.5 Limitaciones de la Investigación	8
1.6 Viabilidad de la Investigación	9
Capítulo II. Marco Teórico	11
2.1 Antecedentes de la Investigación	11
2.2 Bases Teóricas.....	12
2.3 Definiciones Conceptuales	14
2.4 Marco Legal	17
2.4.1 Constitución de la República de Honduras.....	17
2.4.2 Normas Internacionales y Protección de Derechos: El Papel de la ONU	18

2.4.3 Justicia Internacional y Derechos Humanos: La Jurisdicción de la Corte	18
Internacional de Justicia.....	18
2.4.4 Leyes nacionales	19
2.4.5 Derecho comparado en América Latina: Experiencias regionales	19
2.5 Variables de Estudio	19
2.5.1 Variable dependiente	19
2.5.2 Variables independientes	19
Capítulo III. Diseño Metodológico	21
3.1 Diseño de Investigación	21
3.2 Población y Muestra	22
3.3 Operacionalización de variables	23
3.4 Técnicas para la recolección de datos	26
3.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....	27
3.6 Aspectos éticos.....	27
Capítulo IV. Resultados	28
4.1 Entrevista (Cualitativo)	28
4.2 Encuesta (Cuantitativos).....	32
4.2.1 Factores discriminativos.....	33
4.2.3 Afectación económica por discriminación laboral	35
4.3 Análisis de Datos	37
4.3.1 Encuesta	37

Capítulo V: Propuesta de Mejora	39
5.1 Impacto de la Propuesta	39
Capítulo VI: Discusión, Conclusiones y Recomendaciones.....	42
6.1 Discusión.....	42
6.2 Conclusiones	43
6.3 Recomendaciones	44
Referencias.....	46
Glosario de Términos	48
Anexos	50

Agradecimiento

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios, por guiarme y protegerme durante todo mi camino y darme las fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

Mi agradecimiento, a mi asesora de tesis, Abogada Vivian Arely Rodríguez Pérez, por su orientación, apoyo constante y sabios consejos a lo largo de este proceso. Su dedicación y experiencia fueron fundamentales para la culminación de este proyecto.

Asimismo, agradezco sinceramente a mi familia, especialmente a mi sobrina Victoria, por su apoyo incondicional, por su amor, paciencia y sacrificio durante todo este tiempo. Sus palabras de aliento y su constante respaldo fueron el motor que me impulsó a perseverar en momentos difíciles.

Por último, pero no menos importante, quiero expresar mi gratitud a CCS, Business Law partners (BLP) Honduras, (COHEP), Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, Gasolinera Puma Los Pinos y Puma Cedros, por brindarme los recursos y el ambiente propicio para llevar a cabo esta investigación.

Este trabajo no hubiese sido posible sin la colaboración y el apoyo incondicional de todas estas personas e instituciones. Su contribución ha sido invaluable y será recordada con gratitud en este logro académico.

Agradecimiento

Inicialmente agradezco a Dios por concederme de un gran espíritu de superación, por ser siempre mi guiador, por haberme sostenido en momentos difíciles por su inmensa misericordia a lo largo de mi vida, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizaje y experiencias; y por haberme permitido culminar con éxito este proyecto de vida académica. Doy gracias a Dios por haberme concedido unos padres maravillosos, ejemplares, personas humildes dotados de honestidad y honradez, por su apoyo incondicional siendo ellos un pilar fundamental para lograr el éxito profesional que hoy estoy culminando, padres luchadores que jamás se rindieron por muy difíciles que fueran las circunstancias sin importar las fronteras que tuvieron que atravesar para ver el sueño de sus hijos hechos realidad convirtiéndolos en grandes profesionales. A mis hijos que han sido mi mayor inspiración, mi roca y fortaleza para poder finalizar con éxito este proyecto de vida estudiantil.

Un especial agradecimiento a la Abogada Vivian Arelly Rodríguez Pérez, asesora de tesis, por brindarme su mano amiga y su apoyo incondicional, por orientarme y despejar mis dudas en los momentos más difíciles, gracias a ella he culminado con éxito mi proyecto. Le agradezco a cada uno de mis catedráticos durante toda mi carrera de estudiante la confianza y el apoyo, por sus consejos y dedicación de tiempo y compartir sus conocimientos y experiencias profesionales.

¡Este logro más que mío, es de todos ustedes, infinitas gracias!

Dedicatoria

Dedico este proyecto con todo mi amor y cariño a mi madre Rosa Inés Ramírez, a mi esposo Miguel Ángel Pérez, a mis hijos Gabriela María, Jeffry Rolando, Edgardo Alejandro y Delmy Paola, por ser las personas que con su amor, apoyo incondicional y sacrificio han sido mi mayor inspiración. Ejemplos de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo, porque han fomentado en mí el deseo de superación y de triunfo en la vida.

Dedicatoria

Todo proyecto, toda actividad, no fuese posible sin la venia de nuestro Dios Todo Poderoso, ya que es él quien permite que todo suceda y sin él, no puede ser posible materializar ningún proyecto, la honra y la gloria sea para él, por permitirme culminar este proceso y poder cumplir esta meta de convertirme en Abogada, ya que nunca me dejó de su mano estando conmigo en todo momento.

A mi padre José Prospero Escobar (QDDG) y mi madre Rosa Inés Padilla por ser mi apoyo y mi inspiración constante desde que inicie este proceso, motivándome a seguir siempre adelante, para lograr culminar lo que tanto he anhelado, estando conmigo en las buenas y en las malas, y por ser esos padres ejemplares a los cuales admiro tanto, por querer siempre para su hija lo mejor a pesar de lo difícil que es el camino.

A mi hija Victoria Kamila Escobar Padilla, por todo ese apoyo que recibí durante todo este proceso, orientándome en la parte tecnológica con toda consulta realizada, motivándome en todo momento a no detenerme y seguir hasta llegar a este momento en el que estoy a punto de lograr, convertirme en una profesional del derecho, lo que he luchado por varios años.

Resumen Ejecutivo

Honduras al ser un país en vías de desarrollo enfrenta múltiples desafíos en materia de derechos humanos, desarrollo humano y democracia, otro factor que enfrenta el país es la desigualdad y equidad en los factores productivos, no está exento el ámbito laboral, la empresa privada como uno de los mayores empleadores a nivel nacional está obligada a respetar los derechos de los empleados que se ven afectados por la discriminación laboral en ciertos sectores, las políticas públicas y practicas ejecutadas en los centros de trabajo producen un desequilibrio entre la productividad y la realización personal del empleado cuando es objeto de discriminación laboral.

La discriminación laboral conlleva un impacto significativo sobre las oportunidades, desarrollo y bienestar del empleado de la empresa privada, el objetivo del trabajo es alcanzar las metas y una vida digna, las condiciones exhibidas en los centros de trabajo en la empresa privada en la ciudad de Tegucigalpa en ocasiones carece de los principios básicos sobre el trato igualitario y equidad con el empleado, la disparidad laboral se refleja no solo en razón de género, también por motivo de edad, estatus social y discapacidad, la discriminación aboral acarrea un impacto psicológico y socio económico en los empleados, se encuentra otro tipo de aspectos que influyen en el desarrollo humano como ser la consideración de la experiencia laboral, la satisfacción del empleado y la aplicación de la legislación proteccionista con el trabajador, el irrespeto a sus garantías y derechos laborales.

Las políticas y prácticas fijadas en la empresa privada de Tegucigalpa contiene las disposiciones para que exista un desarrollo laboral acorde a fin supremo de alcanzar una

vida digna, la realidad es la aplicación de las mismas, en la manera de aplicarlas no son acordes a la finalidad que buscaba el legislador, el estudio presenta datos veraces con relación a la aplicabilidad de la norma, se deben concientizar y enseñar al empleado sobre sus derechos y garantías que emanan de la Constitución de la Republica de Honduras, Tratados Internacionales, Código de Trabajo y demás leyes aplicables, asimismo la capacitación de los inspectores del trabajo en materia de discriminación laboral por parte de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, la ley se debe modificar en los aspectos básicos como su aplicación y las sanciones impuestas a las empresa privada porque siguen incurriendo en estas prácticas lesivas a los derecho laborales del trabajador.

Las nuevas disposiciones planteadas en el párrafo anterior solo contribuirán a la mejora de las condiciones laborales de todo empleado que pertenezca a la empresa privada, influirán en el desarrollo socioeconómico y realización personal, el cambio será sustancial en el impacto en la vida del empleado, la colaboración conjunta de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, el (COHEP) y en menor instancia las universidades públicas y privadas detonaran un incremento y realce en la estructura jurídica del cumplimiento de la ley establecida para la protección del empleado.

La discriminación laboral es un problema que afecta a un gran porcentaje de la fuerza laboral en el territorio hondureño, al carecer en ciertos casos de igualdad y equidad solo contribuye a la baja producción y frustración laboral del empleado de la empresa privada, la falta de opciones de obtener puestos de trabajado acordes a las capacidades individuales y experiencia laboral, por lo tanto, las medidas necesarias presentadas

apoyaran a la aplicación de la normativa vigente y a que el empleado no sea objeto de discriminación laboral y conlleve una realización personal y profesional.

Introducción

El presente documento tiene la finalidad de analizar la discriminación laboral en la empresa privada desde una perspectiva legal, tomando en consideración aspectos relevantes como el género, edad, estatus social y discapacidad, en Honduras la relación laboral entre el patrono y el empleado y entre empleados, la discriminación laboral es uno de los problemas de mayor envergadura que se da actualmente en nuestra sociedad, la poca estructuración de los entes encargados de velar por el cumplimiento de las políticas públicas en defensa de los derechos laborales y el desconocimiento de las garantías y derechos laborales por parte de los empleados acrecientan la discriminación en la empresa privada en la ciudad de Tegucigalpa, Honduras.

El contenido del proyecto de graduación está constituido por capítulos en los cuales se desarrolla la investigación, en el primer capítulo se desarrolla la propuesta del problema en la que enfatiza sobre la relevancia del problema objeto de la investigación, propone interrogantes para lograr alcanzar los objetivos de la misma, los objetivos están estructurados con la finalidad de abarcar el problema desde un punto de vista legal y los factores que influyen para que se cometa la discriminación laboral, también se analiza la importancia del estudio de esta problemática y se especifica la viabilidad del desarrollo del presente proyecto.

El capítulo segundo enmarca lo relacionado con antecedentes históricos sobre el fenómeno materia de estudio, asimismo se proponen diversas teorías sobre los estudios previos realizados por otros autores con referentes a la discriminación laboral en Honduras

como en el ámbito internacional, además, se formulan las variables de investigación en las cuales se aclara la importancia de sacar los aspectos que facilitarían la obtención de los objetivos generales y específicos, continuando en el siguiente apartado denominado capítulo tercero, sobre la metodología de investigación, en este apartado se presenta una matriz representativa de las variables, preguntas con relación a los objetivos y que instrumento de investigación se utilizará para recabar los datos necesarios para alcanzar los objetivos planteados en el primer capítulo, además, se indica de forma clara y concisa el diseño de investigación, población y muestra indispensable para utilizar los instrumentos de recolección de datos.

En los últimos tres capítulos se encuentran los resultados conseguidos mediante los instrumentos ya citados, en primer lugar la entrevista a los expertos en materia sobre discriminación laboral, la encuesta realizada a los empleados de un (1) Call Center y dos (2) gasolineras con su respectivo análisis, después se plantea la propuesta de mejora y el impacto que tendrá en la sociedad hondureña, por último se discute la información recabada por medio de las encuestas y entrevistas proponiendo el punto de vista personal de los autores tomando en consideración los resultados obtenidos, se presenta una conclusión haciendo énfasis en cada objetivo planteado y lo comprendido mediante la investigación, finalizando con unas breves pero explicativas recomendaciones que ayudarán a optimizar la manera de ejecutar la propuesta de mejora.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del Problema

Honduras, un país que enfrenta desafíos significativos en términos de desarrollo humano, democracia y derechos humanos, se encuentra en una encrucijada crucial para abordar las desigualdades arraigadas que impiden el pleno progreso de su sociedad.

El informe sobre Desarrollo Humano 2020 sitúa a Honduras en el puesto 132 de 189 países en el índice de desarrollo humano, con un valor de 0.623, situándolo en la categoría de desarrollo humano medio. Sin embargo, esta cifra disminuye con dificultad a 0,443 cuando se ajusta por la desigualdad, representando una pérdida alarmante del 28,9%. Estos números resaltan la urgente necesidad de abordar las desigualdades sistémicas que evolucionan al país en diversas dimensiones, incluida la dimensión de género.

En este contexto, uno de los aspectos más críticos que requiere atención es la discriminación y la equidad de género en el ámbito laboral. Las mujeres hondureñas enfrentan desafíos particulares que a menudo limitan su acceso a oportunidades laborales y su participación en roles de liderazgo, perpetuando una dinámica de desigualdad arraigada. Las estadísticas en torno a la presencia de mujeres en posiciones de toma de decisiones y en roles profesionales de alto nivel son indicativas de la profundidad de esta problemática.

En este panorama, la discriminación de género en el ámbito laboral se convierte en una manifestación palpable de las desigualdades más amplias que aquejan a la sociedad hondureña. La falta de igualdad salarial entre hombres y mujeres que realizan labores equivalentes, la insuficiente representación femenina en áreas tradicionalmente dominadas

por hombres y la limitada promoción de mujeres a roles de liderazgo son solo ejemplos de cómo estas desigualdades se manifiestan de manera cotidiana.

No obstante, la discriminación y la inequidad de género no son problemas aislados. Más bien, se entrecruzan con otros aspectos de la vida hondureña, como el estatus social, la edad y la discapacidad. Las mujeres de diferentes estratos sociales y edades, así como aquellas con discapacidades, pueden enfrentar obstáculos adicionales en su búsqueda de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Estas intersecciones de desigualdades complican aún más el panorama y subrayan la importancia de un análisis multidimensional.

La relevancia de abordar esta problemática no solo se basa en la premisa de la igualdad de género como un derecho humano fundamental, sino también en su impacto en el desarrollo sostenible y la justicia social. Superar estas desigualdades implica crear un ambiente donde todas las personas, sin importar su género, estatus social, edad o discapacidad, tendrán acceso equitativo a oportunidades y sean valoradas por sus habilidades y contribuciones. Este análisis legal de la discriminación y la equidad de género en el ámbito laboral en Tegucigalpa busca arrojar luz sobre estas cuestiones y sentar las bases para futuras acciones que promuevan una sociedad más inclusiva, justa y próspera.

1.2 Formulación del Problema

En el marco de la compleja realidad hondureña, caracterizada por desafíos en el desarrollo humano y la igualdad, surge una problemática fundamental que requiere una profunda consideración. El problema en cuestión se plantea de la siguiente manera: ¿Cuál es la naturaleza y el alcance de la discriminación de género y la inequidad en el ámbito laboral en Tegucigalpa, y cómo se relaciona con el estatus social, la edad y la discapacidad de los empleados del sector privado?

Esta interrogante encapsula una serie de dimensiones que merecen un análisis exhaustivo para comprender de manera integral la discriminación y la inequidad de género en el entorno laboral de Tegucigalpa. Al explorar la relación entre género, estatus social, edad y discapacidad en este contexto, se aspira a identificar las dinámicas subyacentes y sus implicaciones para los empleados del sector privado. A través de un análisis detallado y riguroso, esta investigación busca arrojar luz sobre una problemática que tiene profundas implicaciones en la construcción de una sociedad más igualitaria y justa.

1.2.1 Pregunta General

¿Cuál es el impacto de la discriminación de género y la inequidad en el entorno laboral de Tegucigalpa en las oportunidades, el desarrollo y el bienestar de los empleados del sector privado en la ciudad?

1.2.2 Preguntas Específicas

Para desentrañar las complejidades de la discriminación de género y la inequidad en el ámbito laboral de Tegucigalpa, se plantean una serie de preguntas específicas que guiarán el análisis:

- ¿En qué medida se refleja disparidad laboral, roles y crecimiento laboral en los lugares de trabajo de Tegucigalpa?
- ¿Cuáles son las actitudes y percepciones que contribuyen a las prácticas discriminatorias con relación a la experiencia laboral de género, estatus social, edad y discapacidad en el ámbito laboral de Tegucigalpa?

- ¿Cómo se entrecruzan las dimensiones de discriminación de género, estatus social, edad y discapacidad en crecimiento económico, preparación académica y recreación en los empleados del sector privado?
- ¿Son adecuadas las políticas y prácticas implementadas para erradicar la discriminación laboral en los centros de trabajo del sector privado?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Analizar, desde una perspectiva legal, cómo la discriminación de género y la inequidad en el ámbito laboral de Tegucigalpa impactan las oportunidades, el desarrollo y el bienestar de los empleados del sector privado en la ciudad.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Describir detalladamente las diversas formas de discriminación de género en el entorno laboral de Tegucigalpa, como las disparidades salariales, la asignación de roles y el limitado acceso a oportunidades de crecimiento, analizando su influencia en las trayectorias profesionales de los empleados del sector privado.
- Identificar de manera minuciosa cómo las intersecciones entre género, estatus social, edad y discapacidad contribuyen a la experiencia laboral de los empleados del sector privado en Tegucigalpa, y cómo estas interacciones complejas dan lugar a patrones específicos de discriminación y desigualdad en el entorno laboral.
- Determinar el impacto psicológico y socioeconómico de la discriminación de género y la inequidad en el bienestar de los empleados, centrándose en la satisfacción

laboral, la autoestima y el compromiso, además de explorar posibles relaciones con el logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

- Identificar posibles áreas de mejora en las políticas y prácticas laborales en Tegucigalpa, considerando las intersecciones entre género, estatus social, edad y discapacidad, con el propósito de proponer recomendaciones prácticas y accesibles que fomenten un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

1.4 Justificación

A medida que Honduras se sitúa en una posición crítica en el índice de desarrollo humano, con profundas desigualdades que afectan a su población, es imperativo analizar las manifestaciones de discriminación y desigualdad de género en los lugares de trabajo de la ciudad y comprender su impacto en las oportunidades, el desarrollo y el bienestar de los empleados del sector privado.

La persistencia de las disparidades salariales, la limitada promoción de mujeres a roles de liderazgo y las restricciones en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional plantean un desafío fundamental para la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Estas problemáticas no solo violan los derechos fundamentales de las personas, sino que también limitan el potencial de crecimiento económico y desarrollo sostenible de la ciudad y el país en su conjunto.

La intersección de género con otras variables, como el estatus social, la edad y la discapacidad, añade una capa de complejidad a la problemática y exige un análisis detenido. Reconociendo la necesidad, asimismo con esta investigación se propone abordar el objetivo de las intersecciones y es para comprender como estas dimensiones se combinan y crean patrones específicos de discriminación en el entorno laboral.

Además, la dimensión legal y normativa es crucial en el análisis de la discriminación de género y la inequidad laboral. A través del estudio de la normativa y regulación vigente en Tegucigalpa, se podrá evaluar cómo el marco legal existente contribuye o no a la reducción de estas problemáticas, y se podrán proponer recomendaciones para su mejora.

1.5 Limitaciones de la Investigación

- **Limitaciones de muestra:** La selección de la muestra podría estar limitada por cuestiones logísticas y de acceso. Esto podría influir en la representatividad de los datos recopilados y en la capacidad de generalizar los resultados a toda la población laboral de Tegucigalpa.
- **Limitaciones en la Generalización:** Dado que esta investigación se centra en el contexto específico de Tegucigalpa, los resultados y conclusiones podrían no ser directamente aplicables a otras ciudades o regiones con dinámicas socioculturales diferentes.
- **Limitaciones en la Recopilación de Datos:** La recopilación de datos puede estar sujeta a sesgos y limitaciones inherentes a las metodologías utilizadas, como encuestas o entrevistas. Las respuestas de los participantes pueden estar influenciadas por la percepción individual, lo que podría afectar la precisión de los resultados.
- **Limitaciones en la Interpretación Cualitativa:** Las interpretaciones cualitativas de las experiencias laborales pueden estar sujetas a subjetividad y a la interpretación del investigador. Esto podría influir en las conclusiones extraídas de los datos cualitativos.

- **Limitaciones temporales:** Dado que las dinámicas sociales y legales pueden cambiar con el tiempo, las conclusiones de esta investigación podrían ser específicas a un período determinado y no necesariamente aplicables en el futuro.

1.6 Viabilidad de la Investigación

A pesar de los desafíos potenciales, existe un conjunto sólido de recursos y estrategias que contribuyen a la viabilidad de esta investigación:

- **Acceso a Fuentes Documentales:** La disponibilidad de leyes, regulaciones y documentos gubernamentales relacionados con el trabajo y la igualdad de género en Tegucigalpa proporciona una base sólida para el análisis legal y la revisión de políticas existentes.
- **Colaboración Institucional:** La posibilidad de colaborar con instituciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales y expertos en el campo de los derechos laborales y de género podría facilitar el acceso a datos, información y experiencia relevante.
- **Herramientas de Recopilación de Datos:** El uso de métodos de recopilación de datos como encuestas y entrevistas permite obtener información directa de los participantes, lo que enriquece la comprensión de las experiencias laborales y las perspectivas de género.
- **Análisis Interdisciplinario:** La combinación de enfoques legales, sociológicos y de género permite una comprensión integral y enriquecedora de la discriminación en el lugar de trabajo, lo que contribuye a la validez y solidez de los resultados.
- **Relevancia Societal:** La importancia creciente de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación en la sociedad hondureña y global garantiza que los

resultados y recomendaciones de esta investigación sean de interés y utilidad para formuladores de políticas, defensores de derechos y la sociedad en general.

- **Potencial para el Cambio:** Los resultados y recomendaciones de esta investigación pueden tener un impacto real en la toma de decisiones y en la formulación de políticas, contribuyendo a la promoción de un ambiente laboral más equitativo y libre de discriminación en Tegucigalpa.

- **Avances en Tecnología de la Información:** El acceso a herramientas tecnológicas y plataformas en línea para la recopilación de datos y el análisis facilitan la gestión eficiente de la información y la realización de investigaciones a distancia si es necesario.

En conjunto, estos factores de viabilidad respaldan la realización exitosa de esta investigación, lo que resultará en un análisis sólido y fundamentado de la discriminación de género y la equidad en el lugar de trabajo en Tegucigalpa. La combinación de recursos, enfoques y colaboraciones permitirá generar conocimientos valiosos y proporcionar ideas concretas para abordar este desafío crucial en la sociedad hondureña.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

El Marco Teórico de esta investigación se erige como un fundamento conceptual esencial para abordar la problemática de la discriminación de género y la inequidad en el ámbito laboral de Tegucigalpa.

El término "discriminación" denota la acción de distinguir o separar una entidad de otra. No obstante, desde un punto de vista legal, implica tratar de manera desigual o inferior a un individuo o un conjunto de individuos debido a factores como la raza, el género, la religión, la edad, la nacionalidad, entre otros. La base de la discriminación radica en los prejuicios que las personas forman acerca de aquellos que son diferentes a ellos.

"La diversidad en el lugar de trabajo, implica reconocer la importancia de abordar las diferencias individuales, que abarcan factores como el género, la etnia, la edad y la discapacidad. Esto es esencial para crear entornos laborales equitativos y productivos" (Murrell, 2014).

Según algunos expertos, estos prejuicios a menudo se originan en el temor hacia la diversidad, lo que resulta en la formación de opiniones negativas sin un conocimiento completo de los hechos.

A través de una exploración profunda y analítica, se busca enriquecer la comprensión de las dimensiones fundamentales que influyen en estas cuestiones, permitiendo una visión holística y fundamentada de los fenómenos que se investigan.

2.2 Bases Teóricas

En este apartado, se adentra en el análisis de las teorías que sustentan la discriminación de género en el ámbito laboral, enriqueciendo la comprensión de las dinámicas subyacentes en esta problemática. Las investigaciones de autoras como (Acker, 1990) y (Collins, 2000), han señalado cómo los estereotipos de género y las expectativas sociales pueden influir en la asignación de roles y responsabilidades en el trabajo, perpetuando la desigualdad.

Además, las teorías de la brecha salarial y la segregación ocupacional, expuestas por (Blau, 1986), proporcionan un marco para entender las disparidades económicas basadas en género. Estos enfoques resaltan cómo la valoración de determinadas ocupaciones y la desigual remuneración de trabajos "femeninos" y "masculinos" contribuyen a la perpetuación de la discriminación.

El modelo de "techo de cristal", introducido por (Morrison, 1987), también emerge como un elemento fundamental en la comprensión de la inequidad laboral. Este concepto destaca cómo las barreras invisibles impiden el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo, perpetuando la subrepresentación y la falta de acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

"El 'techo de cristal' es una barrera invisible que las mujeres enfrentan en el ámbito laboral, limitando su ascenso a roles de liderazgo y sus oportunidades de desarrollo profesional" (Morrison, 1987).

En conjunto, estas teorías arrojan luz sobre las formas en que las normas de género y las actitudes sociales interactúan para dar lugar a la discriminación de género en el ámbito

laboral. Además, ofrecen una base conceptual para analizar las manifestaciones específicas de la inequidad en Tegucigalpa, con el fin de proponer recomendaciones efectivas que impulsen la equidad en el lugar de trabajo.

De manera similar, las teorías de "brecha de género en habilidades" de (Inglaterra, 2010, págs. 149-166) aportan una perspectiva en la que se examina cómo influyen los estereotipos de género y las expectativas culturales. en la elección de carreras y en la capacitación, lo que contribuye a la segregación ocupacional.

"La elección de carreras y la capacitación laboral no deben estar restringidas por el género. Superar los estereotipos y las expectativas de género es fundamental para crear entornos laborales más equitativos y productivos". (Inglaterra, 2010, págs. 149-166).

Además, las investigaciones de Iris Marion Young (Young, 1990), introduce el concepto de "cultura del silencio", donde las actitudes y normas sociales que perpetúan la discriminación de género a menudo dificultan que las personas hablen y denuncian la inequidad.

explora cómo las diferencias de género, raza, clase y orientación sexual afectan la distribución de poder y recursos en la sociedad. Su enfoque se centra en la importancia de reconocer y abordar estas diferencias para lograr una mayor justicia y equidad en la sociedad.

En relación con el "techo de cristal", (Camarena Adame, 2018) profundiza en las barreras estructurales y culturales que impiden el ascenso de las mujeres en la jerarquía organizativa. Para romper el techo de cristal, las organizaciones deben abordar estos

problemas de manera integral. Esto podría incluir la implementación de políticas de igualdad de género, la promoción de la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la organización, la revisión y eliminación de prácticas discriminatorias y la promoción de una cultura que valore y respalde la participación de las mujeres en puestos de liderazgo y ejecutivos.

2.3 Definiciones Conceptuales

Interseccionalidad y diversidad en el trabajo: Este apartado profundiza en la interseccionalidad y la diversidad como marcos conceptuales cruciales para comprender las complejas interacciones entre género, estatus social, edad y discapacidad en el ámbito laboral de Tegucigalpa. La interseccionalidad, desarrollada por (Crenshaw, 1989), plantea que las identidades y experiencias de las personas son moldeadas por múltiples ejes de opresión y privilegio, y que estas intersecciones deben ser consideradas en la comprensión de la discriminación.

La obra de (Crenshaw, 1989) ha tenido un impacto significativo en los campos del feminismo, los estudios de género, los estudios raciales y la teoría crítica. Su enfoque en la interseccionalidad ha llevado a una comprensión más completa de las experiencias de las personas marginadas y ha influido de la manera en que se abordan las políticas y estrategias para luchar contra la opresión y la discriminación.

Además, la diversidad en el lugar de trabajo, explorada por autora como (Murrell, 2014), reconoce la importancia de abordar las diferencias individuales, incluyendo el género, la etnia, la edad, y la discapacidad, para crear entornos laborales equitativos y productivos.

El libro aborda el tema de la diversidad y la inclusión en las organizaciones desde una perspectiva crítica. (Murrell, 2014), autora del libro, es conocida por su trabajo en el campo de la gestión de recursos humanos y la diversidad en el lugar de trabajo. El libro explora cómo las organizaciones pueden promover y gestionar la diversidad de manera efectiva, abordando temas como la discriminación, la equidad, el liderazgo inclusivo y los desafíos que enfrentan las empresas en la creación de entornos de trabajo inclusivos.

Equidad de género: La equidad de género se refiere al principio de igualdad de oportunidades, derechos y trato para todas las personas, independientemente de su género. Implica eliminar las desigualdades y los estereotipos de género que existen en la sociedad, incluido el ámbito laboral, para garantizar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Discriminación laboral: La discriminación laboral es la práctica injusta de tratar a ciertos empleados o candidatos de empleo de manera desfavorable debido a características personales protegidas, como género, edad, discapacidad o estatus social. Esto puede manifestarse en la negación de oportunidades laborales, la diferencia de salario injusta o la falta de acceso a condiciones de trabajo equitativas.

Enfoque interseccional: El enfoque interseccional es una perspectiva que reconoce que las personas tienen múltiples identidades y que las experiencias de discriminación y desigualdad pueden ser el resultado de la interacción de estas identidades. En el contexto laboral, significa comprender cómo el género se cruza con otros factores como la edad, el estatus social y la discapacidad para crear experiencias únicas de discriminación y desafíos.

Discriminación por edad: La discriminación por edad se refiere a la práctica de tratar a las personas de manera desigual o injusta debido a su edad. Esto puede manifestarse

en la negación de empleo, la marginación de trabajadores mayores o la falta de oportunidades de desarrollo para los jóvenes.

Discriminación por estatus social: La discriminación por estatus social se basa en la posición económica y social de una persona. Implica tratar de manera injusta a individuos debido a su origen socioeconómico, lo que puede incluir la falta de acceso a empleos de calidad, a educación adecuada y a oportunidades de desarrollo.

Discriminación por discapacidad: La discriminación por discapacidad es la práctica de tratar a las personas con discapacidad de manera desigual o injusta debido a su condición. Esto puede manifestarse en la falta de accesibilidad física, la exclusión de oportunidades laborales y actitudes negativas hacia las personas con discapacidad.

Legislación y marco normativo: El marco normativo se refiere al conjunto de leyes, regulaciones y tratados que rigen el comportamiento y los derechos de las personas en una sociedad. En el contexto laboral, se relaciona con las leyes que prohíben la discriminación y promueven la equidad de género, así como las normativas que establecen derechos y responsabilidades de empleadores y empleados.

Dinámicas organizacionales y cultura corporativa: Las dinámicas organizacionales se refieren a la estructura, la jerarquía y las prácticas de una empresa u organización. La cultura corporativa es el conjunto de valores, normas y actitudes compartidas por los miembros de una organización. Ambos conceptos influyen en la forma en que se toman decisiones sobre contratación, promoción y trato de los empleados, y pueden ser facilitadores u obstáculos para la equidad de género y la no discriminación en el lugar de trabajo.

Teorías de la discriminación y cambio social: Las teorías de la discriminación son marcos conceptuales que explican las causas y las dinámicas de la discriminación. Las teorías de cambio social ofrecen perspectivas sobre cómo transformar las normas y actitudes discriminatorias en la sociedad. Estas teorías son fundamentales para comprender por qué ocurre la discriminación y cómo se pueden abordar eficazmente.

Empoderamiento y participación de grupos marginados: El empoderamiento se refiere al proceso por el cual los grupos marginados, incluyendo a las mujeres, las personas con discapacidad y aquellos en situaciones de desventaja social, adquieren control sobre sus vidas y la capacidad de influir en las decisiones que les afectan. Esto implica proporcionar herramientas, recursos y oportunidades para que estos grupos participen activamente en la toma de decisiones, contribuyan a la formulación de políticas y ejerzan sus derechos.

2.4 Marco Legal

2.4.1 Constitución de la República de Honduras

La Constitución de la República es la encargada de proteger las garantías y derechos fundamentales del trabajador hondureño, sin importar si pertenece o labora en la empresa privada o en las instituciones que forman parte de la administración pública, en ella se estipula los bastiones de lo que conocemos como la República de Honduras, el artículo 60 de este cuerpo legal nos dicta que todo hombre nace libre e iguales en derecho y que es punible todo acto de discriminación por motivo de sexo, raza, religión y cualquiera que sea lesiva contra la dignidad humana, existe discriminación en los centros de trabajo, por género es una de las más comunes y por discapacidad, en el artículo 127 y 128 inciso 3, nos

hablan sobre la equidad y la no discriminación, en el primero profesa que deben existir equidad y condiciones laborales satisfactorias y en el numeral 3 del siguiente artículo manifiesta que a igual trabajo, igual retribución sin ningún tipo de discriminación, siempre y cuando sean igual de eficiente, misma jornada y antigüedad, como podemos observar la Carta Magna de nuestro país promulga la igualdad en los centros de trabajo.

2.4.2 Normas Internacionales y Protección de Derechos: El Papel de la ONU

Las normas internacionales son acuerdos y tratados adoptados por países y organizaciones a nivel global para establecer estándares y principios comunes en áreas como los derechos humanos y la igualdad de género. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) es una entidad clave en la promulgación y supervisión de estas normas. Su papel radica en la creación de marcos legales, la promoción de políticas y la supervisión de su implementación para garantizar el respeto de los derechos y la equidad en todo el mundo.

2.4.3 Justicia Internacional y Derechos Humanos: La Jurisdicción de la Corte Internacional de Justicia

La justicia internacional se refiere al sistema legal global que aborda cuestiones que trascienden las fronteras nacionales. La Corte Internacional de Justicia (CIJ) es el principal órgano judicial de las Naciones Unidas y se encarga de resolver disputas entre Estados y emitir opiniones consultivas sobre cuestiones legales. Aunque su enfoque principal es el derecho internacional público, sus decisiones pueden influir en la interpretación y aplicación del derecho internacional en temas de derechos humanos y no discriminación, incluyendo aquellos relacionados con el ámbito laboral.

2.4.4 Leyes nacionales

Son todas las leyes que se aplican en beneficio del empleado como del patrono, en nuestro país existen diversas leyes, como objeto de nuestro estudio aplicaremos lo referente al Código de Trabajo y la ley de Equidad y Desarrollo Integral para las personas con discapacidad, en el primer texto legal enunciado encontramos lo relativo a la relación entre empleado y patrono y en el segundo nos especifica como debe regirse una empresa privada y una de la administración pública sobre el trato y contratación del empleado con discapacidad.

2.4.5 Derecho comparado en América Latina: Experiencias regionales

Son análisis de sistemas legales y políticas de diferentes países para identificar similitudes, diferencias y lecciones que puedan aplicarse en un contexto específico. En el caso de América Latina, esto implica la exploración de las experiencias regionales en la promoción de la equidad de género y la lucha contra la discriminación laboral. Cada país de la región tiene su enfoque y desafíos particulares, lo que permite la identificación de estrategias y enfoques efectivos que puedan adaptarse y aplicarse en Tegucigalpa y otras ciudades de Honduras.

2.5 Variables de Estudio

2.5.1 Variable dependiente

- Discriminación laboral en Tegucigalpa por genero e inequidad en la empresa privada

2.5.2 Variables independientes

- Disparidad salarial, asignación de roles y crecimiento limitado en el ámbito laboral.

- Experiencia laboral con relación a género, estatus social, edad y discapacidad.
- Impacto psicológico y socioeconómico en a la discriminación de género y la inequidad en la vida laboral.
- Promoción de políticas y prácticas para transformar creencias arraigadas.
- Mejoramiento de políticas y prácticas laborales utilizadas en la actualidad.

Capítulo III. Diseño Metodológico

3.1 Diseño de Investigación

El diseño para nuestra investigación es no experimental debido a que la finalidad es la de investigar la problemática en referencia a la desigualdad de condiciones en el ámbito laboral de la empresa privada en Tegucigalpa, en la cual mediante las variables formuladas lograremos con su desarrollo lograr los objetivos propuestos, el diseño utilizado es transversal debido al lapso de tiempo que abarcara de manera específica esta investigación, los cuales comprenden desde el mes de julio hasta finales del mes de diciembre del año en curso.

Diseño no experimental: Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación no experimental, consiste en estudios que se realizan sin la manipulación de variables y que solo se observan los fenómenos en su aspecto natural para analizarlos.

Se utilizará un enfoque mixto el cual un proceso que recolecta analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento (Ruiz, Borboa & Rodríguez, 2013). Porque para lograr recabar datos utilizaremos herramientas cualitativas como cuantitativas, alcanzaremos a contestar las interrogantes que en todo proyecto se hacen como ser ¿para qué hacemos esta investigación? ¿Cómo alcanzaremos los objetivos propuestos? y ¿Dónde obtendremos la información para recopilar datos y evaluarlos?

Nos propusimos a que la investigación sea explicativa ya que, por medio del estudio, recopilación de datos y posterior evaluación daremos solución al problema planteada en apartados previos de este proyecto de investigación y así aclarar lo referente a

desigualdad en la vida laboral que aqueja a ciertos sectores de la ciudadanía hondureña en la empresa privada.

3.2 Población y Muestra

Población: Se establecerá como población la cantidad de cincuenta (50) trabajadores de diferentes empresas privadas en Tegucigalpa, se tomará en cuenta los sectores y los niveles de empleo, asimismo mediante la encuesta realizada se buscará obtener los datos necesarios que demuestren la violación a las leyes hondureñas y sus homologas internacionales, siempre procurando la veracidad y agradeciendo la colaboración de la población electa para esta investigación.

Muestra: Según el autor Arias (2006, p. 83) define muestra como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”.

Para lograr los objetivos planteados estamos ante la necesidad ineludible de seleccionar un grupo variado de la población productiva, por lo tanto, de forma aleatoria estratificada para garantizar la diversidad en términos de género, edad, estatus social y discapacidad, por lo tanto, se analizará específicamente a estos grupos vulnerados con discriminación y desigualdad laboral.

3.3 Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Fuentes	Instrumentos
Discriminación laboral en Tegucigalpa por genero e inequidad en la empresa privada	Discriminación en los centros de trabajo.	Población que está en condiciones desiguales en los centros de trabajo.	¿Por qué no se protegen los derechos laborales?	Empleado de la empresa privada y experto.	Encuesta Entrevista
Disparidad salarial, asignación de roles y crecimiento limitado en el	Incumplimiento de los derechos en materia laboral por parte de la empresa privada.	Procedimiento para la asignación de roles, tabla salarial y requisitos para ascender en la empresa.	¿Es obligación de la empresa promover a sus empleados que cumplen los requisitos	Experto	Entrevista

ámbito laboral.			establecidos a un mejor puesto de trabajo?		
Experiencia laboral con relación a género, estatus social, edad y discapacidad.	Discriminación y desigualdad sin importar la experiencia laboral y capacidades del empleado.	Datos cuantitativos y cualitativos de grupos vulnerados en materia laboral.	¿Se protege adecuadamente según las garantías constitucionales, tratados internacionales y leyes laborales?	Experto	Entrevista
Impacto psicológico y socioeconómico en	Falta de regulación de derechos laborales que afectan	Crecimiento de pacientes con problemas	¿Es necesario creación de mecanismos de	Trabajador de la empresa privada.	Encuesta

la discriminación de género y la inequidad en la vida laboral.	la salud y bienestar económico del empleado.	psicológicos y menor adquisición monetario por parte del empleado privado.	apoyo psicológico y contra deudas?		
Promoción y mejoramiento de políticas, prácticas para transformar creencias arraigadas.	Falta de capacidad de las entidades reguladoras para ejecutar y promulgar políticas y prácticas proteccionistas hacia el trabajador.	Eficiencia de las leyes o políticas creadas para eliminar la costumbre o tradicional.	¿Recibe la suficiente importancia la ejecución de políticas y prácticas utilizadas?	Experto y empleado de empresa privada.	Encuesta y entrevista.

3.4 Técnicas para la recolección de datos

Como técnicas de recolección de datos o instrumentos es necesario recordar que nuestro enfoque es mixto por lo cual utilizaremos tanto herramientas cualitativas como cuantitativas para el desarrollo de la presente investigación.

La encuesta: De acuerdo con García Ferrando (1993), una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población. La medición mediante encuesta puede ser efectuada y, de hecho.

Esta técnica es utilizada para datos contables y se utiliza el método cuantitativo es de suma importancia tener claro el número de encuestados, para contar con los datos suficientes entrevistaremos a cincuenta (50) personas en diferentes centros de trabajo en las que realizan sus labores, se utilizaran para medir percepciones, actitudes y experiencias relacionadas con la equidad de género, la discriminación laboral y los factores de edad, estatus social y discapacidad en el ámbito laboral en Tegucigalpa.

La entrevista: "una conversación dirigida entre el investigador y un individuo o grupo de individuos con el propósito de recolectar información" (Richard,1993).

Esta es por el método cualitativo, se aplicará a los expertos en la materia para conocer su punto de vista sobre las interrogantes que formularemos para definir mediante una tabla que contendrá lo respectivo a los objetivos especificados y las variables aplicadas en la operacionalización de variables.

3.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Las técnicas que utilizaremos para lograr de forma efectiva el análisis de datos serán de forma individual y organizada, se obtendrá de las muestras que se seleccionaron previamente, su análisis será en tiempo real para poder darle respuesta al problema planteado en nuestra investigación, se podrán cumplir los objetivos planteados, se utilizarán la entrevista y la encuesta para analizar cada tipo de datos.

3.6 Aspectos éticos

La información que utilizaremos en esta investigación será con carácter ético y confidencial para proteger la integridad de las personas que nos ayudaran con las entrevistas, también se citará en este texto los autores de los cuales adquirimos la información pertinente para el desarrollo del proyecto.

Capítulo IV. Resultados

En el presente apartado se representan y evalúan los datos recabados a través de las entrevistas y las encuestas, para dar un punto de vista objetivo y así alcanzar los objetivos generales y específicos planteados al principio de la investigación de forma ordenada e ilustrativa para lograr una mejor comprensión de estos.

Mediante la encuesta que se hizo a cincuenta (50) participantes que es la muestra seleccionada del grupo de trabajadores que laboran en la empresa privada, la cual nos ayudara a recabar datos cuantitativos.

4.1 Entrevista (Cualitativo)

Según los resultados obtenidos mediante las entrevistas a los expertos en la materia seleccionados, obtenemos los siguientes resultados:

Tabla I. Análisis de entrevista a los expertos.

VARIABLES	EXPERTO EN DERECHO LABORAL	EXPERTO DEL COHEP	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	ANALISIS
Discriminación laboral en Tegucigalpa por genero e inequidad en la empresa privada	Se da en mayor medida hacia la mujer en las posiciones de mando y otras plazas.	La empresa privada protege los derechos que están plasmados en la Constitución de la República, no existe discriminación, se da en el comercio irregular.	No solo sucede en la empresa privada, también sucede en las empresas del sector público y esto afecta el entorno laboral.	Los expertos no están de acuerdo con la existencia de discriminación laboral, por una parte, expresan que se protegen las garantías y derechos laborales, también sucede en las empresas del sector público y esto afecta el entorno laboral.
Disparidad salarial, asignación de roles y crecimiento limitado en el ámbito laboral.	No existen barreras legales que influyan en disparidad salarial y asignación de roles, depende la valoración de los jefes, vivimos en una sociedad machista y muchos	Se considera que la disparidad salarial, el crecimiento laboral y los roles se dan en la economía informal porque no está debidamente regulada,	Se daba en mayor medida en el pasado, hoy se puede observar mujeres, adultos mayores en altos puestos de trabajo.	La disparidad salarial, el rol y crecimiento dentro de la empresa privada están protegidos por la ley, pero según los expertos se da en

	hombres no aceptan jefas mujeres en la mayoría de los casos.	para llegar a una conclusión se deben analizar mediante datos estadísticos no de percepción.		la economía formal y depende de la sociedad en la que vivimos y valoración de los jefes.
Experiencia laboral con relación a género, estatus social, edad y discapacidad.	La discriminación se da en todos los ámbitos, la experiencia laboral se ve mermada debido a que una empresa valora lo productivo y horas de trabajo, se considera que un adulto joven puede cumplir con estos requisitos.	Se prohíbe todo tipo de discriminación en la empresa privada, se respeta las garantías y derechos tipificados en la Constitución de la República, deviene de la aplicación y sanción de los entes con las competencias para ello.	Es un tema monetario, una persona con experiencia laboral devengara salarios mayores que un principiante, muchas empresas no tiene capacidad de contratar a una persona con un perfil alto.	La experiencia laboral no es valorada en razón de que muchas empresas no tienen la capacidad de pagar salarios exorbitantes y prefieren contratar personas más jóvenes, la ley protege contra este tipo de discriminación.
Promoción y mejoramiento de políticas, prácticas para	Las leyes están, se debe concientizar a la empresa	Ya se estipulan leyes protectoras que tiene un gran alcance, los entes	En nuestro país existen muchas leyes beneficiosas el problema radica en la no	Todos los expertos concuerdan en que las

transformar creencias arraigadas.	para su debida aplicación y que surtan efecto.	con competencia para ello deben encargarse de que se cumplan.	aplicación y su correcta supervisión.	leyes son excelentes, pero no efectivas por su aplicación.
------------------------------------------	------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	---------------------------------------	------------------------------------------------------------

Los objetivos planteados en el capítulo primero sobre el Planteamiento del problema y en consonancia con las entrevistas realizadas podemos exponer lo siguiente:

1.- Con relación al objetivo general planteado, la empresa privada procura que se cumplan la garantías y derechos emanados por la Carta Magna, pero al existir discriminación en todo el país tanto el sector formal como informal en mayor medida hacia la mujer, dificulta al desarrollo del empleado en su centro de trabajo.

2.- En relación con el objetivo específico sobre la disparidad salarial, rol y crecimiento limitado podemos deducir que recae en la valoración que dan los jefes, muchas veces es un factor cultural.

3.- Sobre la consideración con la experiencia laboral, se respeta en ciertos centros de trabajo, pero debido a que muchas empresas no pueden contratar personal con vasta experiencia, prefieren contratar jóvenes que pueden laborar jornadas más extensas y a un menor costo.

4.- el ultimo objetivo planteado sobre las políticas y prácticas vigentes para la protección contra la discriminación, se puede evaluar de diversas formas, pero según la opinión de los expertos, la leyes y políticas son correctas, su aplicación no surte los efectos para las que fueron creadas.

4.2 Encuesta (Cuantitativos)

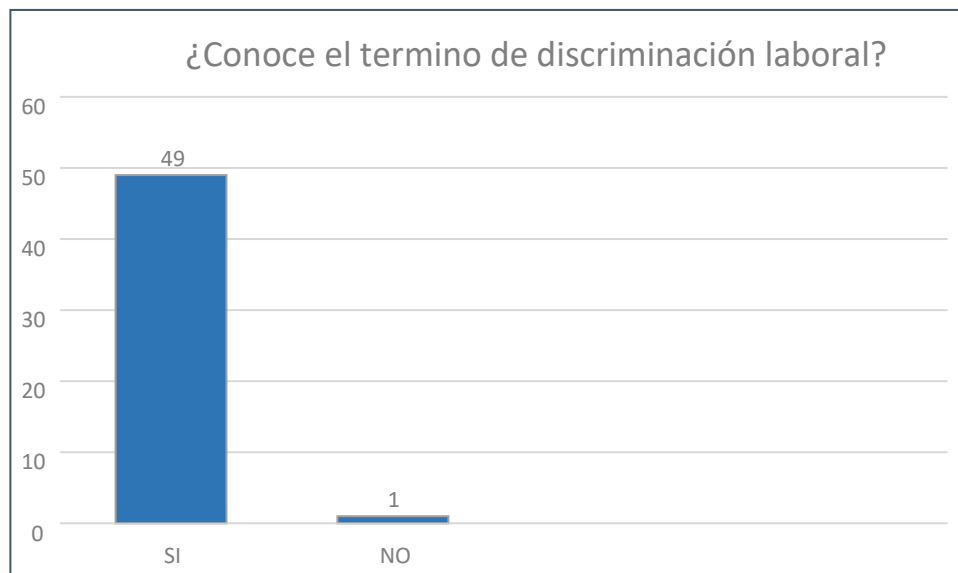


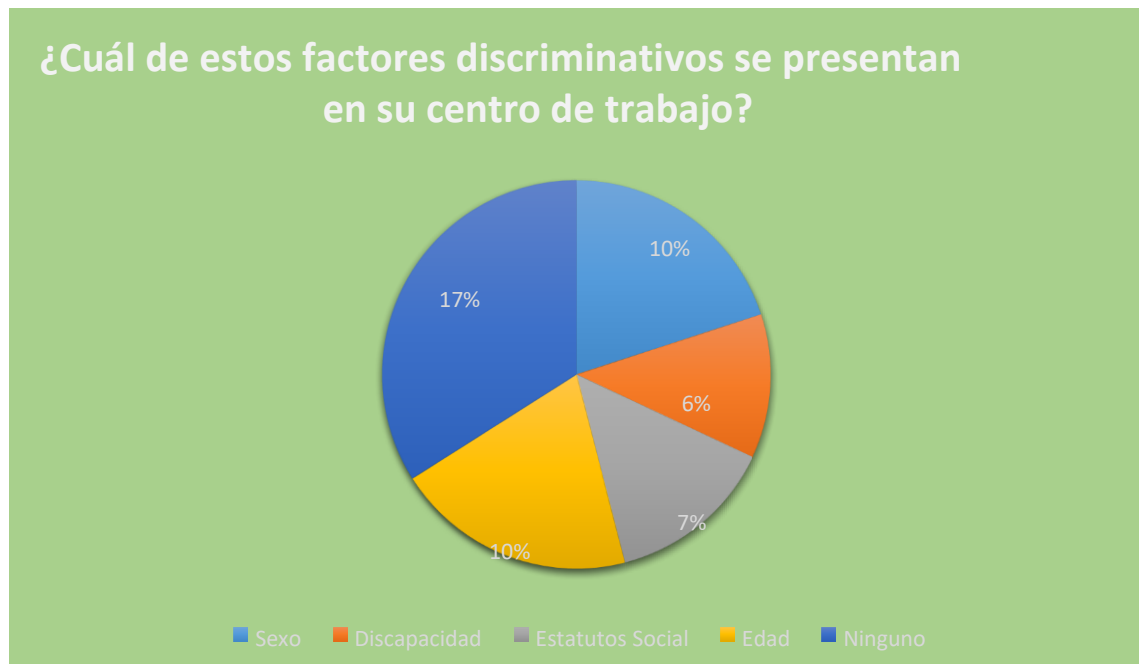
Gráfico I. ¿Conoce el termino de discriminación laboral?

La presente encuesta fue realizada en formato electrónico, se presentan una serie de interrogantes con el afán de alcanzar los objetivos planteados en capítulos anteriores, se desarrolla de forma abierta, tomando en consideración a cincuenta (50) empleados de la empresa privada y obtener datos contables o cuantitativos en su defecto. 49 personas de las encuestadas conocen sobre el termino de discriminación laboral y solo una persona desconocía dicho termino.

4.2.1 Factores discriminativos

En lo que respecta a los factores discriminativos en los centros de trabajo en la empresa privada de Honduras se recabaron los siguientes resultados:

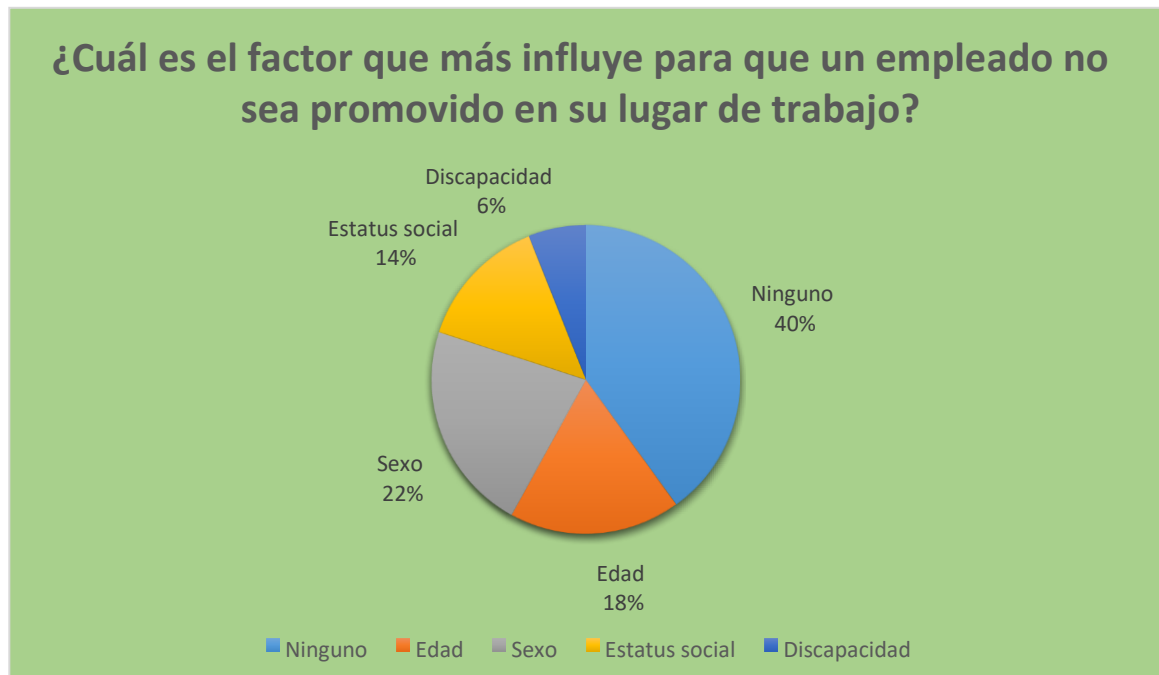
Gráfico II. Factores discriminativos presentes en una empresa de trabajo.



De los cincuenta encuestados (50) un diez por ciento (10%) considera que el sexo es un factor discriminativo dentro de la empresa, un seis por ciento (6%) que la discapacidad es un factor, otro siete por ciento (7%) respondió que el estatus social es uno de los factores más importantes en tema de discriminación, diez por ciento (10%) considera que la edad es un factor discriminatorio y la mayoría con un diecisiete por ciento (17%) manifiesta que en su centro de trabajo no existe ningún tipo de discriminación laboral.

Gráfico III. factor que más influye para que un empleado no sea promovido en su lugar de trabajo.

Un 40% de los encuestados considera que para ascender en un puesto de trabajo no existe ningún factor de discriminación, el 22% es por razón sexo, un 18% por edad, el 14 % de los encuestados profesa que en un 14 % es por motivo de estatus social y el restante 6%



especifica que la no promoción en el puesto de trabajo es por tener algún tipo de incapacidad.

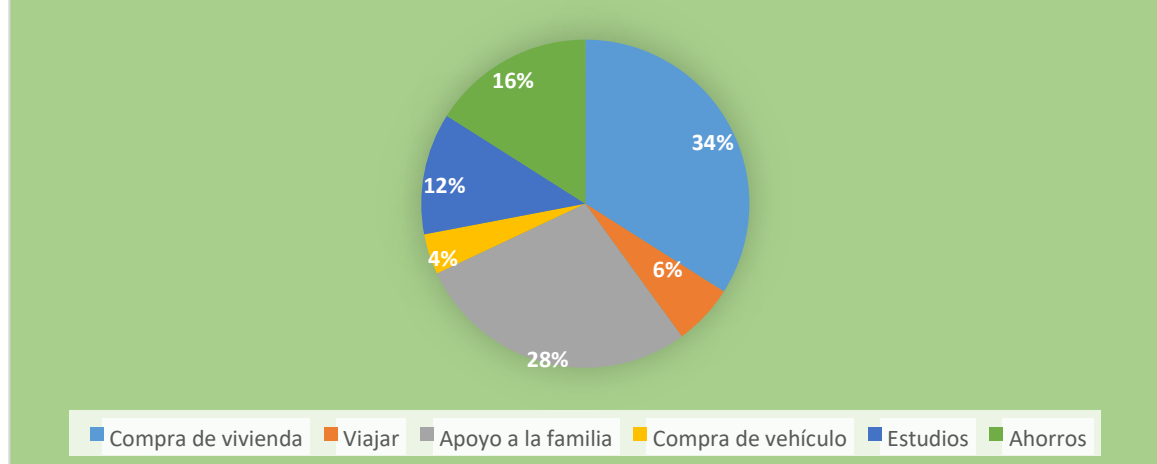
4.2.3 Afectación económica por discriminación laboral

Existen múltiples factores que acarrea la discriminación laboral y que dificulta e la fuerza laboral de la empresa privada, mediante el siguiente gráfico representaremos cuales son estos factores.

Gráfico IV. Elementos a los que no pueden optar ciertos trabajadores por la discriminación laboral,

Se puede detonar que la discriminación laboral dificulta el acceso a la adquisición de bienes materiales y recreativos, tenemos un 34% de 50 personas encuestadas que no pueden optar por la compra de una vivienda, un 28% que no pueden apoyar a su familia, 16% sin ahorros, con un 12% que desean estudiar, pero no pueden acceder a los estudios

En lo económico ¿cómo le afecta la discriminación laboral y no poder optar a ascensos en un centro de trabajo? (si existe discriminación laboral)



por tiempo y dinero, con el 6% que desean viajar, pero no cuentan con los recursos económicos y un 4% que no han podido costearse un vehículo propio.

Algunos datos demográficos recolectados

Tabla II. Edad de los encuestados

EDAD	NUMERO DE RESPUESTAS
18 a 30 años	15
31 a 40 años	16
41 a 50 años	13
51 a 60 años	6
Total	50

Tabla III. Valoración de la antigüedad laboral.

Reconocen su antigüedad laboral	Numero de respuestas
SI	32
NO	18
Total	50

Tabla IV. Mismas oportunidades para las mujeres y personas con discapacidad para ascender a un mejor puesto dentro de la empresa.

Ascienden en la empresa mujeres y discapacitados por igual con el resto de los empleados	Numero de respuestas
SI	27
NO	23
Total	50

4.3 Análisis de Datos

4.3.1 Encuesta

1. La mayoría de los empleados conoce el termino sobre discriminación laboral pero no conocen los derechos laborales que son emanados por la Constitución de la

Republica de Honduras, tratados internacionales y leyes nacionales tal como lo expresa el grafico I.

2. El factor más predominante en la empresa privada es por motivo del sexo tal como lo establece el grafico II, la cultura influye de manera significativa para determinar si una mujer es apta para ostentar por un puesto ejecutivo dentro de una empresa, la edad y la discapacidad también son factores que dificultan que se cumpla lo promulgado en la norma sobre equidad e igualdad.

3. Los encuestados consideran que el factor más relevante de discriminación laboral que sucede en sus empresas es ninguno de los presentados, si existe discriminación, pero se respetan la normativa vigente y tratados internacionales, la segunda es por sexo con un 22% y un 18% por motivo de edad, podemos observar un claro patrón que la discriminación por sexo es una variable constante para no poder acceder a una promoción en un centro de trabajo como se expresa en el grafico III y tabla IV.

4. La discriminación laboral afecta en lo económico al empleado, da lugar a frustración laboral y desanimo para poder realizar sus operaciones de manera óptima, no pueden adquirir una vivienda o apoyar en su familia, el porcentaje es alarmante si juntamos solo estos dos elementos porque en el primero es de un 34% y el segundo el 28%, casi dos terceras partes de 100% encuestado según el grafico IV.

5. Un 54% de los encuestado asegura que se le respeta su antigüedad en la empresa donde labora, este punto es determinante debido a que los factores antes expuestos van dirigidos a razón por sexo y edad, los salarios y la opción de ascender es considerada que si se puede lograr por antigüedad lo cual está estipulado en la tabla III.

Capítulo V: Propuesta de Mejora

A lo largo del proyecto y durante el desarrollo de cada capítulo con el fin de plasmar la resolución de los objetivos planteados, y así contribuir al mejoramiento de las políticas establecidas en el ámbito laboral de la empresa privada respecto a la discriminación, se plantean tres propuestas de mejora las cuales son realizables con voluntad política:

1. La reforma de la ley de inspección en cuanto a las sanciones a las empresas que no cumplan con la normativa laboral, en busca que las sanciones sean aplicables, efectivas y escalonadas según el caso concreto.
2. El mejoramiento de la Dirección de Inspectoría de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, la cual consiste en el diseño y aplicación de una política de estado que conlleve la disposición de recursos orientados al reclutamiento y capacitación de inspectores del trabajo para hacer cumplir la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad.
3. Un programa de asesoramiento y acompañamiento para empresas ya constituidas y nuevas empresas por parte de la Secretaría de Estado en los Despacho de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de promover la inclusión laboral y prevenir la equidad de género, estatus social, edad y discapacidad entre otros.

5.1 Impacto de la Propuesta

Creemos que las propuestas son viables, siempre que haya voluntad política y administrativa por parte del Estado. Ya que según la presente investigación y la opinión de los expertos que son actores involucrados, el problema de la discriminación nace por lo

poca cultura de inclusión, pero en mayor medida por la poca o nula consecuencia o sanción que tienen las empresas al no cumplir con la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad.

Es importante indicar que se plantea una reforma a la ley de inspección ya que si bien es cierto la ley faculta a la inspección del trabajo para supervisar el cumplimiento de normas laborales en la relación patrono-trabajador, no es menos cierto que se encuentran tres problemas puntuales, como ser la falta de recursos económicos, recurso humano capacitado y falta de instrumentos jurídicos eficaces para conseguir los resultados esperados;

Es preciso señalar que la Secretaría de Estado en los Despacho de Trabajo y Seguridad Social debe generar una política de estado que permita capacitar al personal, en el conocimiento y aplicación de la ley de inspección, incluyendo capacitación en temas contables básicos para estudiar la realidad de la empresa, para que puedan desde un punto técnico-jurídico asesorar a las empresas para que estas cumplan la normativa laboral.

En cuando a la reforma de la ley, esta es necesaria ya que actualmente se llevan muchos casos de sanción y aunque estas son severas, poco o nada se llegan a aplicar ya que incluso antes de la resolución un patrono puede corregir la falta y evitar la multa, que, para los fines prácticos que se busca con dicho proceso, es muy lento y poco productivo, ya que la empresa deja pasar el tiempo hasta previa resolución, que dicho sea de paso se demora hasta 2 años, siendo una salida fácil para el patrono y perdiendo así eficacia el procedimiento. Por tales razones es que se plantea una reforma con un proceso más expedito, y sanciones casi inmediatas a la infracción atendiendo una escala de capacidad

económica aplicada al caso concreto, esto con el fin de sancionar para corregir y no para desaparecer la empresa.

La propuesta es viable, siempre tomando en consideración la colaboración de las instituciones implicadas, el impacto será calculable como positivo debido a que estas propuestas el desarrollo y mejoramiento en la vida laboral del empleado que sufre de algún tipo de descremación dentro de la empresa privada.

Otro punto de vista razonable es que con las normas y políticas planteadas en esta propuesta se logrará que la empresa cumpla la normativa laboral y se elimine la discriminación.

Capítulo VI: Discusión, Conclusiones y Recomendaciones

6.1 Discusión

La discriminación laboral en los centros de trabajo en la empresa privada es un problema real y por muchas décadas, la época contemporánea y la evolución de la sociedad presionan al legislador y a las empresas al cumplimiento de las leyes promulgadas para encontrar un equilibrio entre equidad e igualdad en todo espacio laboral dentro de la empresa.

Si bien es cierto, se promueve la igualdad y equidad en la empresa privada, no obstante, no se logró alcanzar ese objetivo debido a diversos factores tanto internos como externos, Honduras es un país tradicionalista, cultural entre otros y que es renuente a los avances en periodos cortos de tiempo, esto se refleja en los centros de trabajo, y es más evidente con la mujer por norma general, existe resistencia para que opte por ascensos en puestos ejecutivos dentro de la empresa, con esto se debe aclarar que si existen mujeres que ostentan altos cargos pero sin duda alguna es un número minoritario.

El desconocimiento de los derechos laborales por parte de los empleados es un problema que afecta a un sector muy alto de la fuerza laboral en la empresa privada, en su mayoría aseguran que conocen lo que es la discriminación laboral, el desinterés por parte de algunos empresarios de invertir en capacitar al personal para que estos posean conocimiento adecuado referente a la protección que esta enmarada en sus derechos laborales.

Los datos obtenidos solo esclarecen el panorama que contempla el empleado de la empresa privada, su frustración por no alcanzar sus metas propuestas, muchos consideran que al no poder alcanzar un puesto de empleo mejor remunerado, no pueden ahorrar, viajar, estudiar y en el peor de los casos ayudar a su familia, la percepción del trabajador es la de subsistir y que debido a la discriminación laboral no pueden realizarse en su vida personal como en la laboral, tienden a tener cierta preocupación por el que será cuando llegan a ciertas etapa de adultez, no confían en el sistema que se utiliza actualmente para determinar la continuidad laboral y el acceso a un gran puesto de trabajo dentro de la empresa.

6.2 Conclusiones

La discriminación laboral en la empresa privada es un mal que aqueja a un gran porcentaje de empleado, se logró comprobar mediante la investigación que el empleado sufre de iniquidad y desigualdad por factores como la edad, sexo, discapacidad y estatus social, no logran desarrollarse la laboralmente porque no tienen las oportunidades adecuadas y justas.

La disparidad en los salarios así como los roles de trabajo en la empresa no son distribuidos por capacidad en algunas ocasiones, los expertos entrevistados llegan a la conclusión que quien sufre más discriminación es la mujer en este sentido, el factor cultural tan arraigado en nuestra sociedad afecta al momento de promover de puesto a una mujer y brindarle un salario adecuado de acuerdo a la escala laboral superior que ha sido promovida, el hombre considera que una mujer no puede conllevar decisiones de alto impacto dentro de una empresa.

La edad es unos de los puntos de reflexión en el objeto de estudio sobre la discriminación laboral, la experiencia se valora pero no se remunera de forma justa,

después de superar la línea de los 45 años para obtener un ascenso o en su defecto conseguir un nuevo trabajo se dificulta por la discriminación por edad, la empresa considera que es más factible contratar a un joven recién egresado y prepararlo que contratar a una persona adulta con gran experiencia laboral pero que su salario sería mucho más alto que el del recién egresado.

La discriminación en el ámbito laboral no solo afecta a la mujer o empleado con una edad mayor a los 45 años, también afecta a empleados de ambos sexos y de todas las edades, nace la frustración porque en gran medida la mayoría de empleados de una empresa no son partes de los puestos ejecutivos, ni sus salarios son similares o los que ostentan estos cargos, el empleado se enfrenta a impacto psicológicos y económicos, no puede lograr recrearse ni adquirir bienes, comienzan problemas de salud que hoy en día son comunes en los empleados.

Las políticas establecidas para abordar el tema de discriminación laboral son adecuadas, en cambio las prácticas y ejecución de estas no logran alcanzar la finalidad para las que fueron creadas, la falta de poseer una cultura de denuncia o de solicitud ante el órgano competente cuando se considere que existe discriminación de cualquier tipo, facilitan el incumplimiento de las normas protectoras de empleado en el ámbito privado.

6.3 Recomendaciones

En el desenlace de este trabajo de investigación, los autores recomiendan:

A la Gasolinera Puma los Pinos y Gasolinera Puma Cedros: cumplir con la normativa en la cual se expresan las garantías y derechos de los empleados, crear un mecanismo sobre consultas referentes a si el empleado es objeto de discriminación y promulgar las buenas prácticas dentro de la empresa.

Al Contact Center Services CCS: adoptar una política de igualdad y equidad para beneficiar a sus empleados, promover al empleado por su capacidad y experiencia sin importar su género, edad, estatus social o si posee algún tipo de discapacidad.

A la Secretaría de Trabajo en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social: Tomar en consideración la propuesta de mejora presentada por los autores, en la cual se expresa el camino a seguir para enseñar a los empleados lo enmarcado en las leyes laborales y Constitución de la República, además velar por el cumplimiento de la norma vigente cuando existan indicios de discriminación laboral.

Al (COHEP): Impulsar nuevas disposiciones que contengan las prácticas para que cumplan la ley en toda la empresa privada que forman parte de este.

A las universidades: Adquirir responsabilidad social con el sector laboral de la empresa privada, mediante la exposición de charlas informativas sobre sus derechos y donde acudir cuando se violenten los mismo.

Referencias

- Acker, J. (1990). *Jerarquías, Trabajos y Cuerpos: Una Teoría Materialista de las Organizaciones y la Estratificación de Género*.
- American Psychological Association. (2010). *Manual de publicaciones de la American*
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley de Igualdad de Género*. (2013). Obtenido de <https://www.as>
- Blau, F. y. (1986). *La economía de la mujer, el hombre y el trabajo*.
- Camarena Adame, M. E. (2018). El techo de cristal en México. *Revista de estudios de género*.
- Collins, P. (2000). *Pensamiento feminista negro: conocimiento, conciencia y políticas de empoderamiento*.
- Corte Internacional de Justicia. (2022). Obtenido de <https://www.icj-cij.org/en/about>
- Crenshaw, K. (1989). *Desmarginalizar la intersección de raza y sexo: una crítica feminista negra de la doctrina antidiscriminación, la teoría feminista y la política antirracista*.
- Gobierno australiano. (2019). Obtenido de <https://www.legislation.gov.au/Details/C2019C00255>
- Gobierno de Nueva Zelanda. *Ley de Derechos Humanos de Nueva Zelanda*. (2022). Obtenido de <https://www.legislation.govt.nz/act/public/1993/0082/latest/DLM304212.html>
- Himmelweit, S. y. (2014). *Género y mercado laboral europeo*.

Inglaterra, P. (2010). *La revolución de género: desigual y estancada. Género y sociedad.*

Ley canadiense de derechos humanos. (2019). Obtenido de <https://lawslois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/>

Ley de Trabajo a Tiempo Parcial. (2019). Obtenido de <https://www.government.nl/topics/working-conditions/part-time-work-law>

Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania. Seguros de Pensiones: Jubilación Flexible. (2022). Obtenido de <https://www.bmas.de/EN/Topics/Pension/Retirement-Options/flexibleretirement.html>

Morrison, A. W. (1987). *Rompiendo el techo de cristal: ¿Pueden las mujeres llegar a la cima de las corporaciones más grandes de Estados Unidos?*

Murrell, A. (2014). *Diversidad e inclusión en las organizaciones: una introducción fundamental.*

Naciones Unidas. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979). Obtenido de <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Organización de Estados Americanos. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). (2022). Obtenido de <https://www.oas.org/es/mesecvi/convención.asp>

Psychological Association. Mexico: El Manual Moderno S.A de C.V.

Young, I. (1990). *Justicia y política de la diferencia.*

Glosario de Términos

Barreras legales en laboral: acoso y maltrato en el ambiente laboral. -

Ausencia de referencias laborales relevantes. - Dificultades para acceder al empleo y el poco conocimiento del mercado laboral. - Segregación, estereotipos y etiquetamiento.

Derecho Laboral: Conjunto de normas que regulan las relaciones entre empleadores y empleados.

Desafío jurídico: Acto jurídico de devolución formal de la fe o paz jurídica y confianza mutua entre partes, para plantear acusaciones que llevasen a la ejecución de la venganza de la sangre, al combate judicial o a un procedimiento especial denominado riego.

Discriminación laboral: La discriminación se produce cuando un empleador trata injustamente a un empleado o solicitante de empleo por su raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad (40 años o más), por discapacidad o por información genética.

Empresa privada: es una organización cuya aportación de capital proviene principalmente de accionistas, inversores privados o propietarios. Por tanto, la dirección y gestión de esta empresa corre a cargo de una persona o institución que no forma parte del gobierno.

Experiencia laboral: Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

Ley: es una norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia cuyo incumplimiento conlleva a una sanción.

Liderazgo profesional en el ámbito laboral: El liderazgo se ejerce en cada momento del día, tanto en aspectos formales al coordinar el flujo de trabajo, como en aspectos más informales.

Legislación laboral: tiene como objetivos fundamentales: Garantizar condiciones laborales justas y seguras para ellos. Promover la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. Regular la cantidad de horas de trabajo y los descansos. Establecer mecanismos de resolución de conflictos laborales.

Protección laboral: corresponde a todas las medidas que se toman para garantizar el trabajo seguro, es decir, la seguridad laboral. Las empresas son responsables de que sus trabajadores puedan realizar su trabajo de manera segura.

Sociedad: Conjunto de personas, pueblos o naciones que conviven bajo normas comunes.

Voluntad política: Rousseau definió la voluntad política como la suma de los intereses que tiene un pueblo en común, es decir su voluntad general, y que el Estado debía ser dirigido por la voluntad política general del pueblo, aunque generalmente la circunscribimos a los funcionarios del Estado que como tales tienen injerencia sobre lo público.

Anexos

4.4.1 Entrevistas a expertos

Entrevista COHEP, Licenciada Adelayda Fiallos

1. ¿Cómo describiría la situación actual de la equidad de género en el ámbito laboral en Tegucigalpa desde una perspectiva legal?

R//. Lo primero a valorar es el concepto de equidad de género, cuyo objetivo consiste que tanto los hombres como las mujeres cuenten con las mismas oportunidades, en dicho caso, ya desde la Constitución de la República de Honduras, prohíbe cualquier tipo de discriminación.

2. ¿Cuáles son las barreras legales que dificultan el acceso igualitario de las mujeres a perfiles de liderazgo y oportunidades de desarrollo profesional en Tegucigalpa?

R//. Honduras ha avanzado en cuanto al tema de equidad de género y poder cerrar cualquier vía de discriminación, violencia o acoso laboral.

Dejo un repositorio de la CEPAL que será de utilidad para poder hacer un repositorio cronología de la normativa legal en Honduras con enfoque de género.

3. ¿Cuáles son los principales desafíos en la prevención de la discriminación por edad en el trabajo en Tegucigalpa?

R//. Los principales desafíos que se enfrentan son por la discriminación en personas mayores de 50 años.

4. ¿Existen políticas y regulaciones específicas para abordar la discriminación laboral basada en el estatus social?

R//. Se remite nuevamente a la Constitución de la República donde prohíbe explícitamente cualquier tipo de discriminación. (artículos 46 y 55)

Código Penal (Artículo 321)

Así mismo adjunto documento de apoyo a su soporte bibliográfico.

<https://www.cedoh.org/proyectos/discriminacion/files/Laboral.pdf>

5. ¿Qué papel desempeñan los estereotipos de género en la discriminación laboral en la ciudad?

R//. Un papel importante más en la economía informal ya que no se encuentra debidamente regulado y los trabajadores son vulnerables por la misma causa de estarse sumando a empresas informales, donde no se cumplen a cabalidad la protección de los derechos laborales y no obedece la prohibición de discriminación.

Así como al no estar formalmente constituidos reduce las probabilidades de ser objeto de supervisión o inspección del Estado.

6. ¿Ha participado en casos legales relacionados con la discriminación de género en el ámbito laboral? Si es así, ¿podría proporcionar ejemplos.

R//. No.

7. ¿Cuál es su percepción sobre la accesibilidad en el lugar de trabajo para personas con discapacidades y las regulaciones relacionadas en Tegucigalpa?

R//. En Honduras ya se encuentra regulado bajo el decreto No. 160-2005 (Ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad) (Ver artículos 35 y 36) de igual forma dentro de este decreto se encuentra la prohibición de discriminación.

8. ¿Ha notado cambios significativos en la legislación laboral de Tegucigalpa en los últimos años con respecto a la equidad de género y la discriminación?

R//. La incorporación de la tipificación en el Código Penal de Acoso Vertical y Hostigamiento sexual, que suponen o devienen luego en una discriminación laboral.

9. ¿Por qué se da discriminación laboral en la empresa privada?

R//. Como se mencionada anteriormente, se considera que la discriminación en la empresa privada, no se deriva en su mayoría de la empresa privada formal, sino de la que no es debidamente supervisada y que supone una vulneración a los derechos laborales.

<https://cohep.comitedegenero.org/cerevi/comite-de-genero.php>

Adjunto enlace del repositorio de documentación y políticas implementadas desde COHEP.

10. ¿Qué opina sobre la menor promoción o ascensos por razón de género, estatus social, edad o discapacidad en la empresa privada y por qué se da este fenómeno?

R//. Considero que en ese sentido se debe anexar datos estadísticos, Para no caer en la percepción.

Adjunto boletín informativo del mercado laboral realizado por el COHEP.

11. A su criterio, ¿las políticas actuales para la protección laboral de mujeres o personas mayores de 40 o 50 años o con alguna discapacidad son adecuadas o se deben promulgar unas nuevas?

R//. Es importante regresar de nuevo a la constitución de la república ante la prohibición explícita de todo tipo de discriminación, deviene más en una cuestión de aplicación y sanción por parte de los entes con las competencias para ello.

Entrevista abogado Adolfo Pineda, Master en Derecho Laboral

Master en Derecho Mercantil, con experiencia en asesoría laboral empresarial por más de 20 años

1 ¿Cómo describiría la situación actual de la equidad de género en el ámbito laboral en Tegucigalpa desde una perspectiva legal?

R//. Desde una perspectiva legal considero que están establecidos los derechos para que no exista una discriminación en cuanto a género ya sea por salario ya sea por la posición inclusive hay bastante movimiento para el respeto sin embargo en la práctica no se está viendo temas de la igualdad de género hay mucha discriminación para la mujer tanto para las posiciones de mando como para las plazas.

2 ¿Cuáles son las barreras legales que dificultan el acceso igualitario de las mujeres a perfiles de liderazgo y oportunidades de desarrollo profesional en Tegucigalpa?

R//. Definitivamente barreras legales no hay lo que ha hecho son barreras impuestas por las mismas empresas o jefes en el que no valoran igual a la gente

3 ¿Cuáles son los principales desafíos legales en la prevención de la discriminación por edad en el trabajo en Tegucigalpa?

R//. Vamos a ver, recuerde que estamos en un mercado de libre competencia y asciende a que a no considerar a la persona mayor por ser mayor y que a pesar de Que tienen más conocimiento tiene experiencia pero al joven no, lo pueden contratar por menos salario y a más horas que a la persona de mayor edad, pero creo que el mayor desafío es cambiar la cultura que tiene ahorita la empresa de desechar, entre comillas al personal mayor y contratar al joven que lo puedes contratar con menos salario y ahorrarse un poco de dinero.

4 ¿Existen políticas y regulaciones específicas para abordar la discriminación laboral basada en el estatus social?

R//. No, basadas en estatus social no hay ninguna ley, lo único que habla La Constitución que no es discriminación por religión por sexo incluyendo y se puede incluir a la parte del estatus social, pero debe decirle no lo contraté porque usted tiene que dejar su estatus social y muy difícil una empresa lo diga.

5 ¿Qué papel desempeñan los estereotipos de género en la discriminación laboral en la ciudad?

R//. Es igual o sea que partimos de que toda discriminación de hacerse ya sea el de equidad de género o de o cualquier tipo de discriminación ya sea por religión es meramente cultural, o sea vivimos en un país machista que muchos hombres no aceptan que la gerente sean mujeres y que la mujer sea quien de ordenes esto es meramente cultural y a mi consideración el

machismo nace del hogar la que crea el machismo es la mamá, a la hora del trabajo el problema es que la mujer este gerenciando.

6 ¿Ha participado en casos legales relacionados con la discriminación de género en el ámbito laboral? Si es así, ¿podría proporcionar ejemplos.

R//. Casos legales no he tenido, en lo que he participado es en temas de discriminación en que el jefe no considera un empleado o una compañera de trabajo mujer para ciertas decisiones o para ciertas posiciones simplemente por el hecho de ser mujer, pero ni la considera ni la opinión entonces de cambiar es el proceso entre las empresas, también es difícil como recurso humano.

7 ¿Cuál es su percepción sobre la accesibilidad en el lugar de trabajo para personas con discapacidades y las regulaciones relacionadas en Tegucigalpa?

R//. Entre los ciudadanos se espera tener igualdad que en el tema de género tenemos una ley que promueve el cumplimiento de que exista un número de empleados discapacitados de acuerdo al porcentaje total en las empresas o sea que legalmente tenemos la forma de exigir, pero no hay un cumplimiento de parte de las empresas ni hay una exigencia de parte de la autoridad o sea que lo que falta ahí es que la concientización de las empresas y te exigibilidad de parte del Gobierno para proteger a las personas discapacitadas, que no necesariamente no pueden hacer el trabajo porque tengan un dedo

menos

8 ¿Ha notado cambios significativos en la legislación laboral de Tegucigalpa en los últimos años con respecto a la equidad de género y la discriminación?

R//. Por supuesto que si hay, de los últimos 6 años para acá más o menos y tomando en consideración que tenemos la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, pero también hay un empoderamiento de la mujer ya sea en empresas privadas o de gobierno, es importante hacer mucha concientización de promover el empoderamiento de la mujer iniciando desde las niñas no necesariamente en las mujeres en mayoría ni en el ámbito laboral si no, que es de vital importancia crear ese empoderamiento comenzando desde la niñez, considero que es un tema meramente cultural.

9 ¿Por qué se da discriminación laboral en la empresa privada?

R//. O sea, es la necesidad de valorar al menos a alguien que ayude al crecimiento de la empresa y se ve la necesidad de proteger a ese empleado que produce más trabajo que un empleado que es adulto mayor, con discapacidad o por su estatus social, también se da cuando un trabajador obtiene, de manera clara y visible, un trato discriminatorio y desfavorable respecto a otro en la misma o similar situación.

10 ¿Qué opina sobre la menor promoción o ascensos por razón de género, estatus social, edad o discapacidad en la empresa privada y por qué se da este fenómeno?

R//. Opino que el que tiene la capacidad debe tener el mismo derecho, ya sea en mujer o hombre o discapacitado, pero en la práctica difícilmente se logra por la misma cultura que tiene el país, es como le repito es bastante cultural, pero en los últimos años ha cambiado y esperamos que vaya cambiando, se ve un gran número de mujeres en puestos de liderazgo.

11 ¿Considera que no se valora la experiencia laboral y sus capacidades por ser mujer, tener más de 50 años o por poseer una discapacidad para obtener un mejor puesto de trabajo o recibir aumentos significativos en su salario?

R//. Sin duda alguna, no solo la edad y no solamente es por ser mujer o hombre o sea porque la discriminación es la edad no, importa el sexo se discrimina bastante por la edad y si agrega que esa persona mayor y mujer aumenta la discriminación y eso es a nivel nacional en todas las empresas inclusive empresas norteamericanas que tienden a proteger más a la mujer, existe todavía este tipo de discriminación por sexo y por edad o sea no tiende a despedir al que tiene mayor edad.

12 A su criterio, ¿las políticas actuales para la protección laboral de mujeres o personas mayores de 40 o 50 años o con alguna discapacidad son adecuadas o se deben promulgar unas nuevas?

R//. Para la protección de la mujer yo creo que la ley esta, lo que ocupa es concientizar a las empresas de esa ley , igual a la ley de discapacidad es puro concientización y aplicarlas para tal efecto, aquí mientras uno va para mayor no hay alguien que lo proteja, ni ley que lo proteja o sea que inclusive vivimos una cultura que uno piense que nunca va a envejecer claro uno no ahorra para cuando está viejo, uno piensa que siempre esta joven, no hay nadie que lo proteja el efecto de edad y sí creo que se debe de formar algo de modo de proteger a esa persona que por muchos años trabajo para esa empresa.

Un Consejo que nos pueda aportar para para nosotros como estudiantes sobre esta esta entrevista realizada.

Yo creo que, más que decir si funciona la ley o no funciona, porque tenemos el ordenamiento jurídico para aplicarla, es lograr como concientizar a la autoridad para que se cumpla y se respeten los derechos de los empleados.

Entrevista a Oficial de Talento Humano, CCS

Issela Melissa Pérez, licenciada en Gerencia de Negocios, Master en Dirección

Empresarial con orientación en Recursos Humanos

1. ¿Por qué se da discriminación laboral en la empresa privada?

R//. La discriminación es una forma de trato desigual por diferentes factores como ser: edad, sexo, orientación sexual, raza, religión, ideología política, discapacidad entre otras y no solo pasa en la empresa privada si no también en la pública, todos estos factores afectan el entorno laboral.

2. ¿Qué opina sobre la menor promoción o ascensos por razón de género, estatus social, edad o discapacidad en la empresa privada y debido a que se da este fenómeno?

R//. Pienso que este fenómeno se daba mucho en el pasado, actualmente ha cambiado ya que podemos ver en puestos altos a personas con dichos perfiles, y por supuesto que debe seguir mejorando al poder tomar en cuenta estas personas ya que tienen la capacidad para manejar niveles altos en las empresas.

3. ¿Considera que no se valora la experiencia laboral y su capacidad por ser mujer, tener más de 50 años o por poseer una discapacidad para obtener un mejor puesto de trabajo o recibir aumentos significativos en su salario?

R//. En el caso de la experiencia laboral creo que es un tema más monetario ya que muchas empresas no tienen la capacidad económica para contratar a alguien de perfil alto, en cuanto a la edad, el ser mujer o tener alguna discapacidad va depender mucho de la plaza de trabajo, en el caso de la empresa donde laboro la mayor parte de empleados somos mujeres de todas las edades, no hay una discriminación o valorar menos a personas con ciertos factores.

4. A su criterio ¿Las políticas actuales para la protección laboral de mujeres, personas mayores de 40 0 50 años o con alguna incapacidad son adecuadas o se deberían promulgar algunas nuevas?

R//. Pienso que en nuestro país hay muchas leyes muy buenas el problema es que no se regulan o no se aplican, ni hay un ente que supervise el cumplimiento de ellas y en muchos casos las personas las desconocen.

Lo que se debe hacer es dar a conocer estas leyes para que todos los empleados conozcan sus derechos.

4.4.2 Encuesta realizada a 50 participantes

Rango de Edad

- Entre 18 y 30 años
- Entre 31 y 40 años
- Entre 41 y 50 años
- Entre 51 y 60 años

¿Es empleado de la empresa privada?

- Si

- No

¿Conoce sus derechos laborales?

- Si
- No

¿Es de su conocimiento el término discriminación laboral?

- Si
- No

¿Cuál de estos factores discriminativos se presentan en su centro de trabajo?

- Estatus Social
- Edad
- Sexo
- Discapacidad
- Ninguno

¿Considera que se le valora su antigüedad y experiencia en esta empresa?

- Si
- No

¿Cuál es el factor que más influye para que un empleado no sea promovido en su lugar de trabajo?

- Estatus Social
- Edad
- Sexo

- Discapacidad
- Ninguno

Las mujeres y personas con discapacidad ¿tienen las mismas oportunidades de ascender en la empresa que los hombres jóvenes?

- Si
- No

¿Padece o padeció de problemas psicológicos a raíz de algún tipo de discriminación laboral?

- Si
- No

En lo económico ¿cómo le afecta la discriminación laboral y no poder optar a ascensos en un centro de trabajo? (si existe discriminación laboral)

- No tener una cuenta de ahorros
- Dificultad para obtener un vehículo
- No poder comprar una casa
- Viajes
- Estudios
- Apoyo a la familia

¿Si obtuviera un ascenso podría cumplir con las metas planteadas en la pregunta anterior?

- Si
- No

¿Considera que las políticas utilizadas en la actualidad sobre discriminación laboral son justas y equitativas?

- Si
- No

¿Deberían mejorarse las políticas utilizadas actualmente?

- Si
- No

¿Estaría de acuerdo en la creación de nuevas políticas para que se acorte la brecha en la desigualdad que existe en la empresa privada?

- Si
- No