



INICIATIVA
DE **PARIDAD**
DE **GÉNERO**
HONDURAS

Encuesta empresarial sobre acoso y violencia de género en el lugar de trabajo

con el apoyo de



Elaborado por:



Versión 24/09/24

índice

<i>Introducción</i> _____	6
<i>El acoso y la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo: datos a nivel mundial y en Honduras</i> _____	7
<i>Las empresas frente al fenómeno del acoso y violencia de género en el lugar de trabajo: Resultados de la 1ª encuesta empresarial</i> _____	19
<i>El caso del sector público</i> _____	35
<i>Principales hallazgos</i> _____	46
<i>De las evidencias a la acción: propuestas para abordar la prevención y atención del acoso y la violencia de género en el lugar trabajo</i> _____	48
<i>Bibliografía</i> _____	50

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Prevalencia. Mujeres que han sufrido violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida, por Regiones. %	11
Gráfico 2. Prevalencia. Mujeres que han sufrido violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida y en los últimos años, por Regiones. %	11
Gráfico 3. Prevalencia según tipo de violencia. Mujeres que han sufrido violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida según tipo de violencia, por Regiones.%	11
Gráfico 4. Prevalencia. Mujeres que han sufrido violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida o en los últimos 12 meses. Honduras. %	13
Gráfico 5. Prevalencia. Mujeres que han sufrido violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida o en los últimos 12 meses según tipo de violencia. Honduras. %	13
Gráfico 6. Mujeres que han sufrido violencia en el ámbito laboral según persona agresora. Honduras. %.....	13
Gráfico 7. Mujeres que han sufrido violencia en el ámbito laboral según lugar de la agresión. Honduras. %	14
Gráfico 8. Mujeres que no buscaron ayuda ante situaciones de violencia según ámbito y motivos de no pedir ayuda. Honduras. %	16
Gráfico 9. Mujeres que no denunciaron ante situaciones de violencia según ámbito. Honduras. %	16
Gráfico 10. Mujeres que han sido víctimas de los siguientes comportamientos y los consideran faltas leves. Honduras. %	18
Gráfico 11. Perfil de las empresas participantes en la encuesta. %	23
Gráfico 12. Casos de acoso y/o violencia de género en el lugar de trabajo (Sector Privado). %	26
Gráfico 13. Medidas de las que disponen las empresas en materia de prevención y atención del acoso y la violencia de género (Sector Privado). %.....	28
Gráfico 14. Interés por mejorar para prevenir el acoso y la violencia de género (Sector Privado). %	29
Gráfico 15. Percepción del acoso y violencia de género en el lugar de trabajo como problema empresarial (Sector Privado). %.....	30
Gráfico 16. Consecuencias del acoso y violencia de género en el lugar de trabajo (Sector Privado). %	31
Gráfico 17. Medidas necesarias para prevenir el acoso y la violencia de género (Sector Privado). %...32	32
Gráfico 18. Calificación situaciones de acoso y violencia de género en el lugar de trabajo (Sector Privado). % (siendo 1-falta leve y 5-falta muy grave).....	34
Gráfico 19. Casos de acoso y/o violencia de género en el lugar de trabajo (Sector Público). %	38
Gráfico 13. Medidas de las que se disponen en materia de prevención y atención del acoso y la violencia de género (Sector Público). %	39
Gráfico 14. Interés por mejorar para prevenir el acoso y la violencia de género (Sector Público). %	40
Gráfico 15. Percepción del acoso y violencia de género en el lugar de trabajo como problema (Sector Público). %	41
Gráfico 16. Consecuencias del acoso y violencia de género en el lugar de trabajo (Sector Público). %	42
Gráfico 17. Medidas necesarias para prevenir el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo (sector público). %	43
Gráfico 18. Calificación situaciones de acoso y violencia de género en el lugar de trabajo (Sector Público) % (siendo 1-falta leve y 5-falta muy grave)	45

Artículo 1 del Convenio 190 de la OIT (2019)

VIOLENCIA LABORAL

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

VIOLENCIA FÍSICA

Toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar o amenazar con provocar un daño o sufrimiento físico sobre las personas que trabajan en la organización.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

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

VIOLENCIA SEXUAL

Toda conducta o comentario con connotación sexual no consentido por quien lo recibe.

ACOSO LABORAL

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

INTRODUCCIÓN

La **Iniciativa de Paridad de Género de Honduras (IPG Honduras)** es una alianza público-privada conformada para trabajar en el cierre de las brechas económicas de género en el país.

Se encuentra liderada por la **Secretaría de la Mujer de Honduras (SEMUIER)** y el **Despacho de Promoción e Inversiones de Honduras**. En su Grupo de Liderazgo participan, además, tres instituciones públicas y cuatro empresas de referencia en el país. El Grupo cuenta, asimismo, con un núcleo activo de Aliados Estratégicos procedentes de organismos multilaterales y organizaciones públicas y privadas.

Los socios de la IPG han acordado impulsar un **Plan de Acción** que gira en torno a cuatro objetivos estratégicos. Uno de estos objetivos se dirige a promover **Espacios laborales seguros, libres de violencia, acoso y discriminación hacia las mujeres**, y entre sus actuaciones contempla generar conocimiento y herramientas para ayudar a las organizaciones laborales a avanzar en este sentido.

Es en el marco de este objetivo estratégico en el que surge la idoneidad de levantar una encuesta que ayude a comprender mejor el fenómeno del acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo, desde la perspectiva organizacional de las empresas e instituciones públicas.

Los resultados de la encuesta que se presentan a continuación son una muestra del compromiso y esfuerzo conjunto de los socios de la IPG por contribuir a generar ambientes laborales libres de acoso y violencia hacia las mujeres.

EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL LUGAR DE TRABAJO: DATOS A NIVEL MUNDIAL Y EN HONDURAS



El fenómeno de la violencia laboral contra las mujeres, o violencia de género en el lugar de trabajo, no ha sido objeto de análisis específicos hasta hace relativamente poco tiempo. La entrada en vigor, en el año 2019, del **Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso**, ha supuesto un revulsivo a nivel internacional, suscitando el interés de instituciones y organismos de distinta naturaleza en analizar el estado de situación en los países, y estableciendo mecanismos para prevenirla y paliarla. Honduras, pese a no haber ratificado el citado Convenio, ha seguido la senda internacional, siendo varios los estudios levantados recientemente. Los principales hallazgos encontrados se presentan a continuación.

Estos hallazgos deben ser interpretados en el marco de unas **dinámicas sociales en el país caracterizadas por una acentuada desigualdad de género, incluida la económica y laboral, y por una violencia generalizada, y de género**, así como por altos niveles de informalidad y baja tasa de sindicalización, que exponen a las personas trabajadoras, y especialmente a las mujeres, a situaciones de vulnerabilidad y desprotección frente a este tipo de violencia (Grow - Género y Trabajo, 2023).

La concentración de mujeres en sectores precarios de la economía (como el comercio, las actividades de alojamiento y servicios de comida, las actividades de los hogares), su inserción principal mediante la vía de la informalidad y el trabajo por cuenta propia, o su mayor representación en los puestos inferiores del escalafón laboral (ENRED, 2023), sitúan a las mujeres en espacios donde la violencia y el acoso tienden a ser ejercidos con mayor impunidad. Por otro lado, en un país afectado por los índices de violencia más elevados del mundo y con la mayor tasa de femicidios de la región, la violencia de género en el lugar de trabajo puede llegar incluso a normalizarse.

Pero ¿Cuáles son las cifras y estimaciones sobre la violencia y el acoso en lugar de trabajo? ¿Qué datos se manejan a nivel mundial y en el caso concreto de Honduras?

Fuentes de datos

Honduras cuenta con información reciente en torno al fenómeno del acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo gracias a la primera **Encuesta Nacional Especializada de Violencia contra las Mujeres y Niñas (ENESVMN)**, realizada por el INE, con el apoyo del PNUD, USAID y SEMUJER, durante 2022.

El objetivo de esta encuesta ha sido generar información sobre cuatro formas de violencia contra las mujeres: psicológica, física, sexual, patrimonial y/o económica, en el ámbito público y privado. Dentro del ámbito público considera tres espacios: el educativo, el comunitario y el laboral. La encuesta tiene representatividad muestral, con el levantamiento de información en 7,200 viviendas a nivel nacional. Con relación al ámbito laboral, aporta información sobre: i) la prevalencia del fenómeno del acoso y la violencia sobre las mujeres en el lugar de trabajo, incluido desglose por perfiles: rural/urbano, territorio, edad, estado conyugal, ingresos; ii) el tipo de violencia ejercida: discriminación laboral, violencia psicológica, sexual o física; iii) el perfil de la persona agresora (patrón, jefatura o compañero de trabajo); iv) el lugar donde se produce: lugar de trabajo, oficina de jefatura, otros lugares; v) el porcentaje de mujeres que buscaron ayuda, y los motivos de aquellas que no la buscaron; vi) el porcentaje de mujeres que denunciaron. Su contribución al dimensionamiento de este grave problema y los rasgos que lo caracterizan es fundamental.

Además de esta importante fuente, en Honduras se han llevado a cabo aproximaciones complementarias, como es la **Encuesta realizada por GROW - Género y Trabajo, junto a Nodos Consultora, el equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y la Fundación AVON**, en 2023. El objetivo de la encuesta ha sido identificar la situación del país respecto de la incidencia de la violencia laboral, el grado de conocimiento de los principales instrumentos de denuncia, así como la percepción que los distintos agentes tienen sobre la temática. Aunque la encuesta no posee representatividad muestral, sí arroja información exploratoria de valor complementario a la extraída en la ENESVMN.

A nivel global y regional también se tienen datos acerca de este fenómeno, gracias a la **Primera encuesta mundial sobre violencia en el trabajo, realizada por la OIT y por la Fundación Lloyd's Register - Gallup**. Esta encuesta constituye un primer acercamiento para ofrecer una visión mundial general de las experiencias personales de violencia y acoso en el trabajo, dando datos acerca de la magnitud y la frecuencia, y también información sobre las principales modalidades en la que es ejercida (es decir, física, psicológica y sexual). En este caso la encuesta incluye a mujeres y hombres, desagregando la prevalencia del fenómeno por sexos, así como por principales regiones a nivel mundial.

Panorama mundial

A nivel global un 23,4% de las mujeres declara haber sufrido violencia y acoso en el lugar de trabajo a lo largo de su vida. **La región americana es la que presenta una prevalencia más elevada, siendo que casi 4 de cada 10 mujeres reconocen haber sido víctimas de violencia y/o acoso laboral.** De ellas, un 5% a nivel mundial, y casi un 9% en las Américas, afirma que ha sufrido esta circunstancia en los últimos cinco años (OIT, Fundación Lloyd's Register, 2021).

Los actos de violencia y acoso laboral, además, tienen carácter recurrente, siendo que casi el 40% de las víctimas a nivel mundial y más de la mitad en las Américas han sufrido este tipo de violencia cinco o más veces a lo largo de su vida (OIT, Fundación Lloyd's Register, 2021).

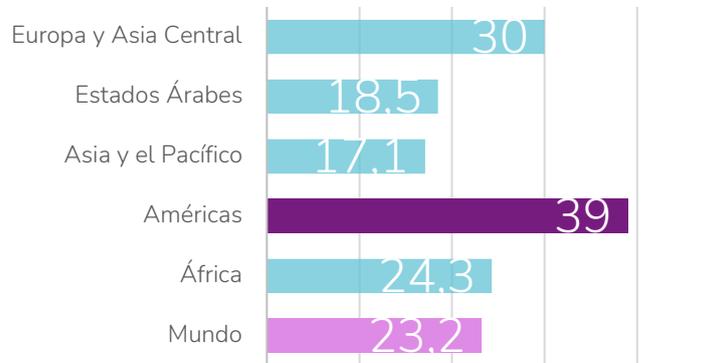
A excepción de la violencia física, cuyos índices más altos se sitúan en África, la región americana ostenta las cifras más elevadas en cualquiera de las tipologías de violencia laboral ejercida contra las mujeres.

Así, la violencia psicológica es la más extendida, con un 19% de las mujeres en el mundo, y casi un 32% en las Américas, que admiten haber sido víctimas de este tipo de violencia. El acoso o la **violencia sexual** ha sido ejercido sobre un 8% de las mujeres en el mundo, cifra que **se eleva a prácticamente el 18% de las mujeres en las Américas.** Por su parte, un 8% de las mujeres en el mundo han sido víctimas de violencia física, un 10% en las Américas (OIT, Fundación Lloyd's Register, 2021),

La encuesta de la OIT, realizada sobre una muestra de población de mujeres y hombres, también evidencia que **las mujeres están más expuestas a la violencia psicológica, y particularmente a la violencia o acoso sexual,** frente a los hombres, que se ven afectados por la violencia física (OIT, Fundación Lloyd's Register, 2021).

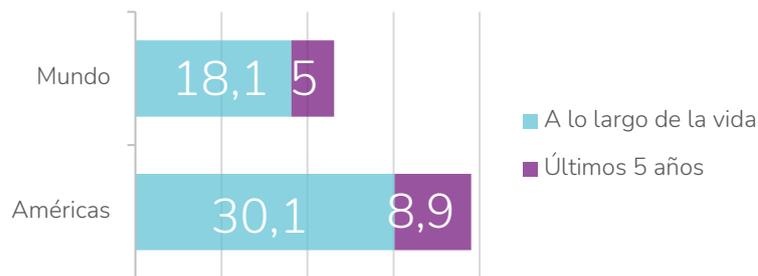
IPG Honduras- Encuesta empresarial sobre acoso y violencia de género en el lugar de trabajo

GRÁFICO 1. PREVALENCIA. MUJERES QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL A LO LARGO DE SU VIDA, POR REGIONES. %



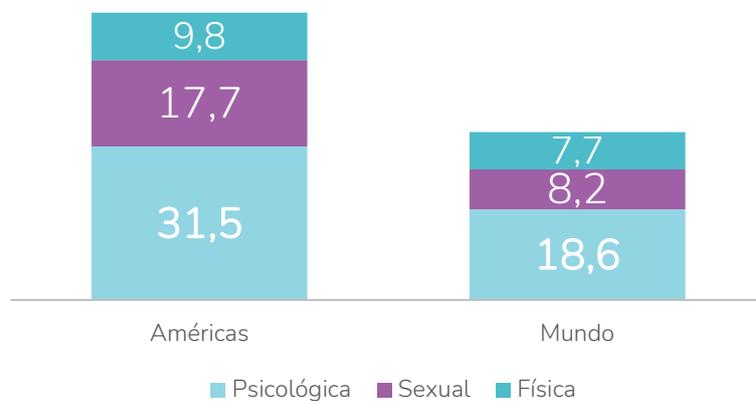
Fuente: Elaboración propia a partir de (OIT, Fundación Lloyd's Register, 2021)

GRÁFICO 2. PREVALENCIA. MUJERES QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL A LO LARGO DE SU VIDA Y EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, POR REGIONES. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (OIT, Fundación Lloyd's Register, 2021)

GRÁFICO 3. PREVALENCIA SEGÚN TIPO DE VIOLENCIA. MUJERES QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL A LO LARGO DE SU VIDA SEGÚN TIPO DE VIOLENCIA, POR REGIONES. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (OIT, Fundación Lloyd's Register, 2021)

Situación en Honduras

En el caso concreto de Honduras, de acuerdo con los datos de la ENESVMN, **un 32% de las mujeres han sufrido violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida, un 9% de ellas en los últimos 12 meses** (INE, 2023). De hecho, la mayor proporción de las manifestaciones de violencia experimentadas por las mujeres en el ámbito público ocurrieron en el ámbito laboral (INE, 2023).

A diferencia de la encuesta de la OIT, la ENESVMN reconoce, además de la psicológica, física y sexual, la **discriminación laboral** como un tipo de violencia ejercida en el lugar de trabajo, por lo que los datos de prevalencia en Honduras no pueden ser comparados, directamente, con las cifras obtenidas por la OIT¹.

Conforme a la tipología de la ENESVMN, **la discriminación laboral sería la más generalizada, con un 26% de las mujeres que admiten haberla sufrido. Por su parte, la violencia psicológica alcanza a un 12%, mientras que la violencia sexual en el lugar de trabajo habría afectado a casi 1 de cada 10 mujeres en Honduras. Por último, la violencia física es la menos frecuente, aunque no por ello la menos grave: un 1,2% de mujeres ha sufrido violencia física en el ámbito laboral** (INE, 2023). Así, y extrapolándolo a la población de mujeres en el país, se obtendría que más de 900.000 mujeres habrían sufrido discriminación laboral, alrededor de 400.000 violencia psicológica en el lugar de trabajo, en torno a 340.000 violencia sexual, y cerca de 43.000 violencia física en el ámbito laboral (INE, 2023) (INE, 2023b).

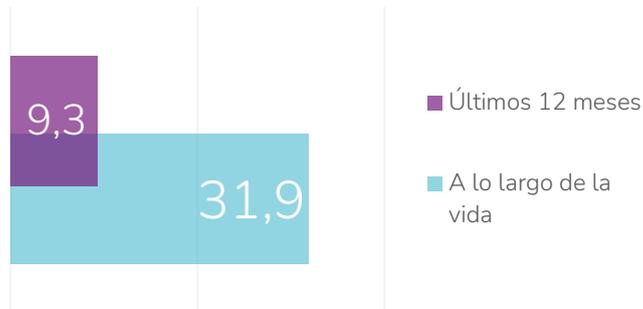
La mayor parte de los casos de violencia laboral (el 65%) han sido **ejercidos por los patronos o dueños de la empresa**, seguidos de las jefaturas (41%) o de compañeros de trabajo (22%) (INE, 2023).

La agresión se produce, habitualmente, en el lugar donde se realiza el trabajo (73% de los casos) y en las oficinas de la jefatura (40%) (INE, 2023).

¹ También por otras razones de índole metodológica, como el tipo de preguntas que son formuladas, los sujetos de la encuesta, el tiempo transcurrido desde que se produjo el hecho, etc.

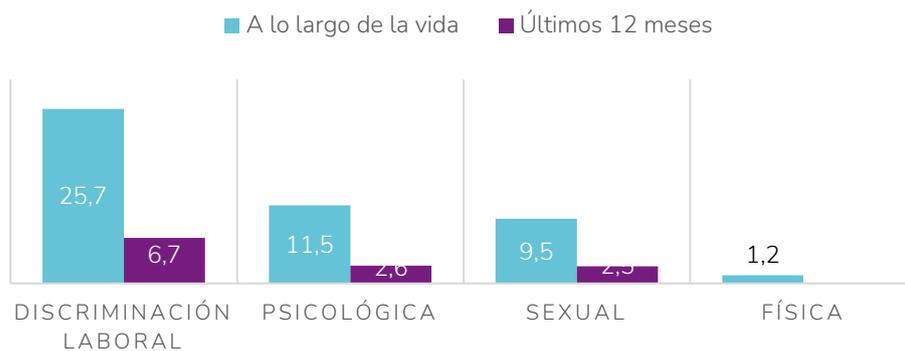
IPG Honduras- Encuesta empresarial sobre acoso y violencia de género en el lugar de trabajo

GRÁFICO 4. PREVALENCIA. MUJERES QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL A LO LARGO DE SU VIDA O EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES. HONDURAS. %



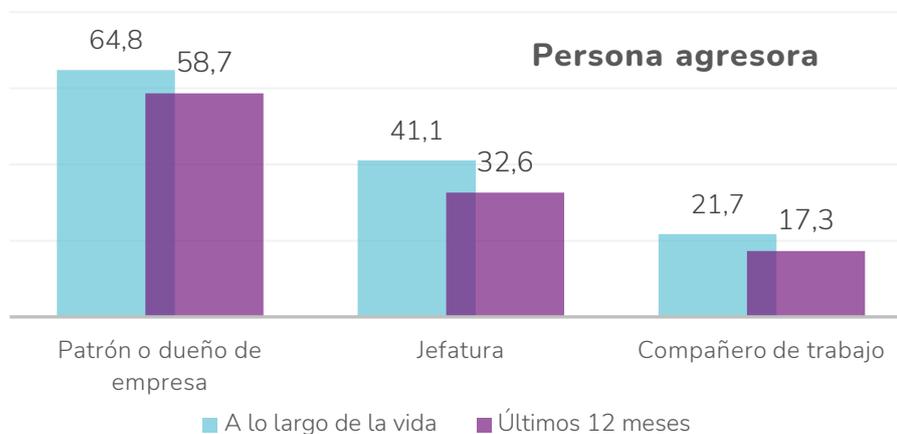
Fuente: Elaboración propia a partir de (INE, 2023)

GRÁFICO 5. PREVALENCIA. MUJERES QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL A LO LARGO DE SU VIDA O EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES SEGÚN TIPO DE VIOLENCIA. HONDURAS. %



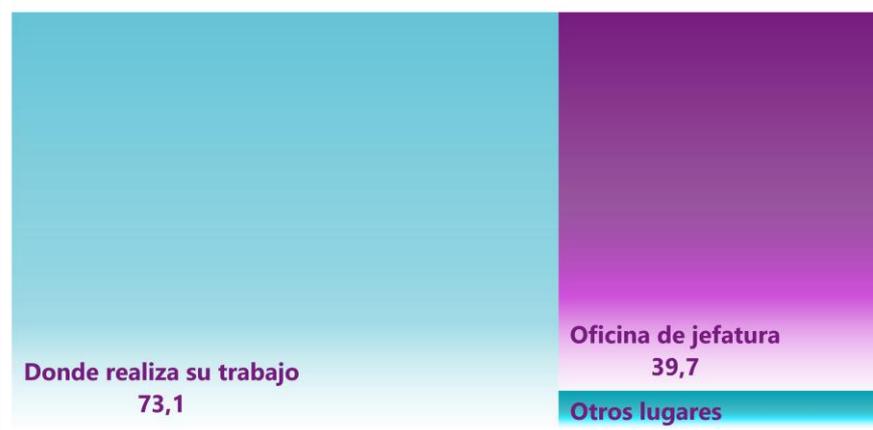
Fuente: Elaboración propia a partir de (INE, 2023)

GRÁFICO 6. MUJERES QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL SEGÚN PERSONA AGRESORA. HONDURAS. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INE, 2023)

GRÁFICO 7. MUJERES QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL SEGÚN LUGAR DE LA AGRESIÓN. HONDURAS. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INE, 2023)

Frente a estos datos, cabe apuntar que la inmensa mayoría de los casos de violencia de género en el ámbito laboral no salen a la luz, constituyendo delitos silenciosos (Ortez, K. , 2023). Las razones se encuentran vinculadas a la naturalización de la violencia, así como al desconocimiento sobre dónde acudir o el miedo a represalias (Grow - Género y Trabajo, 2023).

En concreto, el 98% de las víctimas de violencia en el ámbito laboral no lo han denunciado, de acuerdo con la ENESVMN, siendo el ámbito laboral uno de los que presenta las tasas más altas al respecto (INE, 2023).

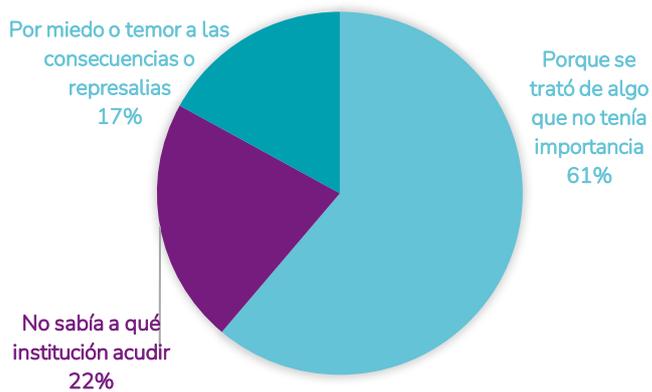
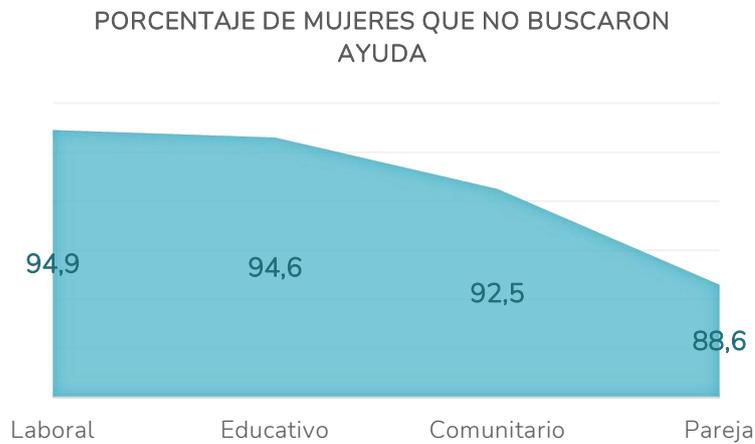
Los registros públicos de denuncias son clarificadores en este sentido. Entre 2017 y 2022, el Ministerio Público recibió tan solo 188 denuncias por acoso laboral. Por su parte, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social ha registrado solamente 39 denuncias en 2022. Además, son pocos los casos que llegan a una conclusión: la Corte Suprema de Justicia asegura no tener lista de sentencias en los últimos cinco años; solo cuenta con datos de 2022, año en el que se emitió una sola sentencia condenatoria (Ortez, K. , 2023).

Más allá de la denuncia, de acuerdo con los datos de la ENESVMN, el 95% de las mujeres que han sufrido violencia en el ámbito laboral ni siquiera han buscado ayuda. El principal motivo que señalan es que se trató de algo sin importancia (6 de cada 10).

De hecho, para un significativo número de mujeres que han padecido **las situaciones catalogadas como actos de violencia, éstas son normalizadas**. En concreto, en una horquilla de entre el 20 y el 30% de las mujeres víctimas, consideran faltas leves comportamientos como amenazas de despido por pedir permiso por razones de cuidado, el despido por embarazo, pagar menos que a un hombre por trabajo similar, hacer bromas humillantes, desvalorizar porque cómo se piensa o se viste, golpear o tirar objetos, o decir piropos o frases de carácter sexual que molestan u ofenden. Incluso, solicitar una prueba de embarazo o de VIH para aplicar a un puesto, son consideradas también como faltas leves para 8 de cada 10 mujeres. Estos actos normalizados son, con carácter general, los que mayor prevalencia presentan (INE, 2023).

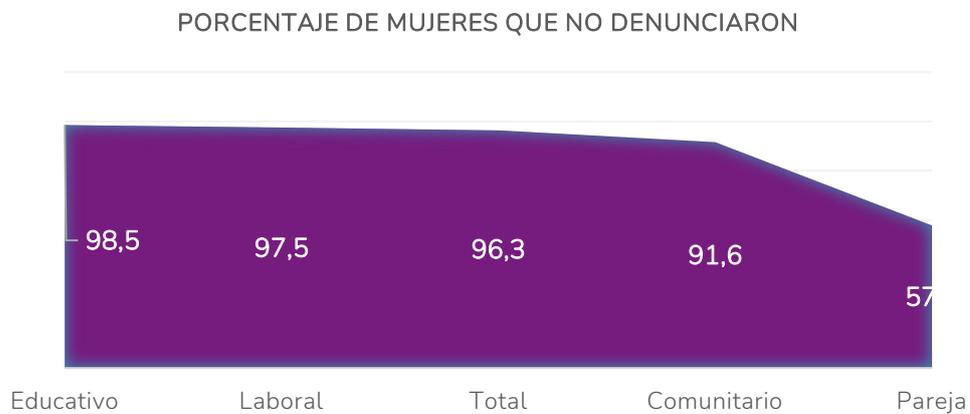
Además de la normalización de estas conductas, el desconocimiento sobre los mecanismos de denuncia o el miedo a represalias representan otros motivos por los que éstas no llegan a materializarse. Así, para un 22% de las víctimas de violencia laboral que no buscaron ayuda, la razón fue que no sabían a qué institución acudir, y para un 17% el motivo fue el miedo a las represalias (INE, 2023).

GRÁFICO 8. MUJERES QUE NO BUSCARON AYUDA ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA SEGÚN ÁMBITO Y MOTIVOS DE NO PEDIR AYUDA. HONDURAS. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INE, 2023)

GRÁFICO 9. MUJERES QUE NO DENUNCIARON ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA SEGÚN ÁMBITO. HONDURAS. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INE, 2023)

CUADRO 1. TIFICACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ENESVMN

Discriminación laboral	Violencia psicológica en el lugar de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pedido o solicitado la prueba de embarazo para aplicar a un puesto. ✓ Pedido o solicitado la prueba del VIH para aplicar a un puesto. ✓ Negado una oportunidad laboral por edad. ✓ Limitado a una oportunidad laboral por alguna dificultad física o mental. ✓ Limitado a una oportunidad laboral por condición de salud. ✓ Negado una oportunidad laboral por condición familiar. ✓ Restringido el tiempo de lactancia para hijo o hija en el trabajo. ✓ Despedida por haber salido embarazada. Despedida luego del periodo de licencia por maternidad. ✓ Pagado menos que a un hombre cuando han realizado un trabajo similar. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Amenazado con despedir por pedir permiso en el trabajo por hijos/hijas, cuidado de personas dependientes. ✓ Hecho bromas humillantes, ignorado o aplicado la "ley del hielo". ✓ Desvalorado (por cómo piensa, cómo se expresa, cómo se viste). ✓ Ridiculizado, humillado en público.
Violencia o acoso sexual en el lugar de trabajo	Violencia física en el lugar de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dicho piropos o frases de carácter sexual que molesten u ofendan. ✓ Insinuado o propuesto tener relaciones sexuales a cambio de algo. ✓ Impuesto represalias o castigado por haberse negado a propuestas de índole sexual. ✓ Hecho sentir miedo de ser atacada o abusada sexualmente. ✓ Agredido sexualmente (tocar cualquier parte de su cuerpo o genitales). ✓ Obligado a tener relaciones sexuales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escupido, empujado, jaloneado o cacheteado. ✓ Golpeado, pateado o dejado moretones. ✓ Golpeado o tirado objetos (lazo, alambre, cincho, palo, piedra) o armas (corvo,...).

Fuente: Elaboración propia a partir de (INE, 2023)

GRÁFICO 10. MUJERES QUE HAN SIDO VÍCTIMAS DE LOS SIGUIENTES COMPORTAMIENTOS Y LOS CONSIDERAN FALTAS LEVES. HONDURAS. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INE, 2023)

LAS EMPRESAS FRENTE AL FENÓMENO DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO: RESULTADOS DE LA 1ª ENCUESTA EMPRESARIAL



Los datos de la ENESVMN resultan abrumadores en cuanto a la prevalencia, normalización y falta de denuncia de las situaciones de acoso y violencia de género en los espacios laborales.

Las consecuencias de este grave fenómeno sobre las mujeres víctimas son evidentes y claras, afectando tanto a su salud mental como física: ansiedad, depresión, estrés postraumático y problemas de salud física, entre otras. La autoestima y la confianza en sí mismas se ven socavadas, impactando negativamente en la carrera profesional y generando aislamiento social. Las víctimas también pueden enfrentar consecuencias económicas, incluida la pérdida de empleo.

Secundariamente, **este tipo de violencia implica pérdidas e impactos negativos para la economía, las empresas y las organizaciones laborales**. Diversos estudios realizados por Naciones Unidas calculan un impacto económico global de la violencia contra las mujeres en alrededor del 2% del PIB mundial, es decir, de unos 1,5 billones USD. Entre las empresas incluidas en la lista Fortune 500, las pérdidas anuales alcanzan, aproximadamente, los 6,7 millones de USD, como consecuencia del ausentismo, la disminución de la productividad y otras afectaciones asociadas al acoso y la intimidación sexual o psicológica hacia las mujeres en el entorno laboral. Estudios a nivel regional cifran, en el caso de países como Perú, hasta 70 millones de días laborales perdidos anualmente por esta causa (Oueda, S. , 2020). Además de los costos económicos, la violencia de género deja también secuelas más sutiles, pero igualmente onerosas para el sector privado, como la desmotivación, la insatisfacción laboral, niveles elevados de estrés, disminución del rendimiento en el trabajo en equipo y daño irreparable a las relaciones interpersonales (Oueda, S. , 2020). Los costos a nivel reputacional para las empresas pueden llegar a ser también muy elevados.

Las empresas, por tanto, están llamadas a jugar un papel muy relevante en la prevención y tratamiento de la violencia y acoso en el lugar de trabajo, por tratarse de una obligación legal², ética y moral, pero también como imperativo económico, puesto que la inacción de las empresas al respecto tiene costos significativos.

Sin embargo, frente a este fenómeno ¿Cuál es la percepción que poseen las empresas? ¿Qué tipo de medidas tienen implantadas? ¿Existe un interés real por mejorar y erradicar estos comportamientos? ¿Cuán problemático consideran que es este aspecto en el seno de sus organizaciones?

² Normativamente el acoso laboral y el hostigamiento sexual se encuentran tipificados en el Código Penal de Honduras, con penas de arresto domiciliario y de prisión, respectivamente. Por su parte, el Código de Trabajo reconoce la violencia laboral, dando derecho a las víctimas al cese de la relación de trabajo con sus debidas prestaciones e indemnizaciones legales.

Para resolver estas incógnitas, desde la **IPG Honduras** se ha llevado a cabo, por primera vez, una **Encuesta empresarial sobre la percepción del acoso y violencia en el lugar de trabajo**, mediante la cual se pretende aportar valor, desde esta perspectiva, para la toma de decisiones informada sobre cómo abordar y convertir a las empresas en aliadas estratégicas para la eliminación de este problema.

Metodología 1ª Encuesta empresarial sobre la percepción del acoso y violencia en el lugar de trabajo

- > **Universo:** Empresas en Honduras³.
- > **Sujetos de la encuesta:** Dueño(a), Gerente General, Director(a) ejecutivo(a), Director(a) o Gerente de Recursos Humanos, Director(a) o Gerente de Responsabilidad Social Corporativa, Director(a) o Gerente de Operaciones.
- > **Instrumento:** cuestionario on-line (prueba de testeo previa).
- > **Distribución encuesta:** campaña en redes sociales (Facebook, LinkedIn); bases de datos empresariales de COHEP, FUNDAHRSE y SENPRENDE.
- > **Periodo encuesta:** 29/04/24- 24/06/24
- > **Tamaño obtenido de la muestra:** 298.

³ Alrededor de 147,000 empresas (INE, 2022).

Perfil de las empresas participantes: muestra diversa, de empresas formales

La muestra de empresas participantes en la encuesta ha sido bastante diversa en cuanto a sectores de actividad, tamaños, ámbitos o representación de mujeres en la propiedad. Esta diversidad permite acercarse a las distintas percepciones y puntos de partida que ofrecen las empresas hondureñas frente al fenómeno observado y, en alguna medida, generalizar los resultados al conjunto del empresariado hondureño.

En concreto, desde el punto de vista de la actividad económica, se han captado respuestas de prácticamente la totalidad de ellas, predominando las empresas dedicadas a la enseñanza, la salud, las actividades financieras y la industria manufacturera. En función del tamaño de la planilla, se encuentran representadas en la misma proporción las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, con cierto predominio de estas últimas (30% de la muestra). En cuanto al grado de feminización/masculinización de las planillas, sobresalen las de composición equilibrada (34% de la muestra), pero nuevamente con representación del resto de categorías consideradas. Casi la mitad (47%) son empresas de propiedad masculina, pero también han participado empresas equilibradas y feminizadas en su propiedad. Son, por otro lado, en su mayoría (65%) empresas locales y nacionales, seguidas de multinacionales (21%) y regionales (14%).

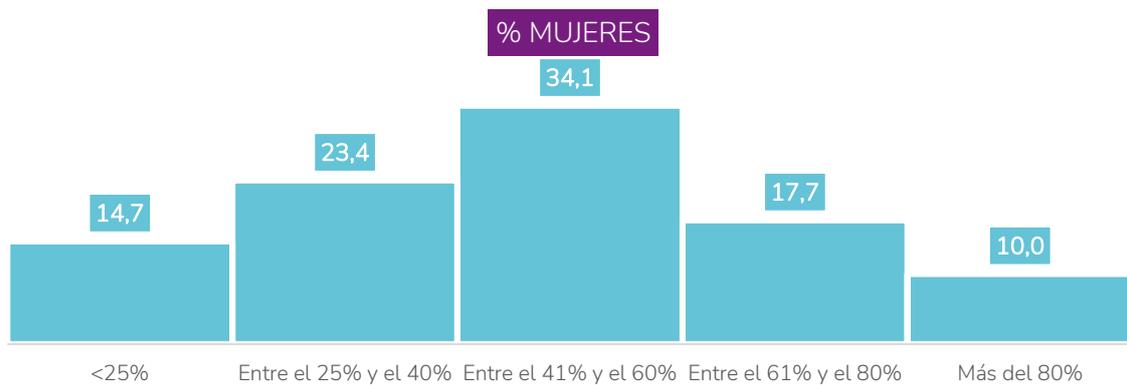
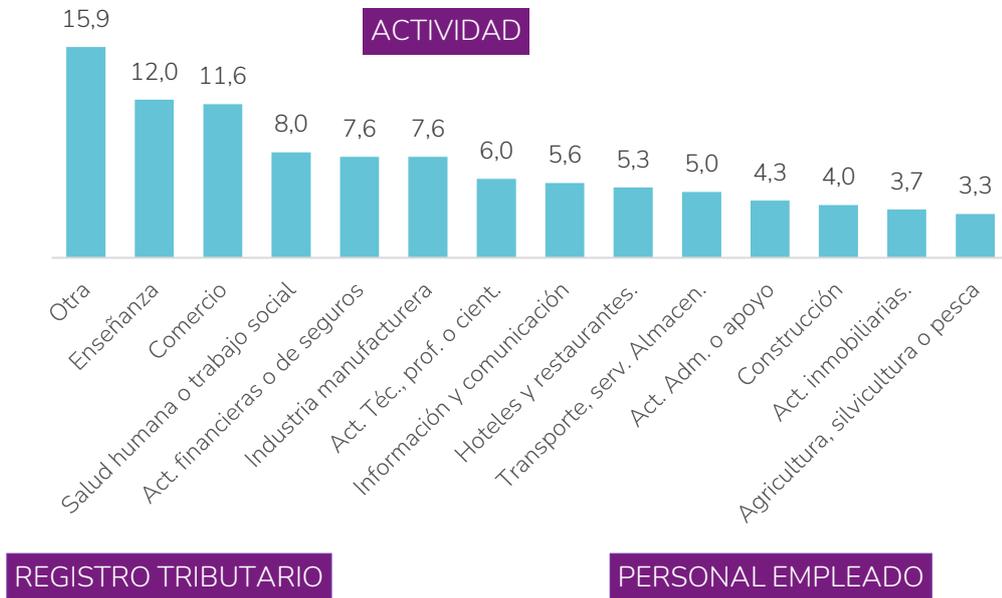
El 42% de las empresas declara contar con una política de igualdad y diversidad en su organización. Por su parte, un 31% reconoce desarrollar algún tipo de medida en la materia. El 27% de las empresas participantes en la encuesta no cuenta con ningún tipo de medida en materia de igualdad.

Solamente una de las características de la muestra obtenida viene a condicionar su extrapolación al sector empresarial hondureño: la formalidad. En concreto, el 96% de las empresas participantes cuentan con registro tributario, condición que se aleja de la realidad empresarial del país, con altos índices de informalidad. **Los resultados de la encuesta empresarial, por tanto, deben limitarse al sector empresarial formal hondureño.**

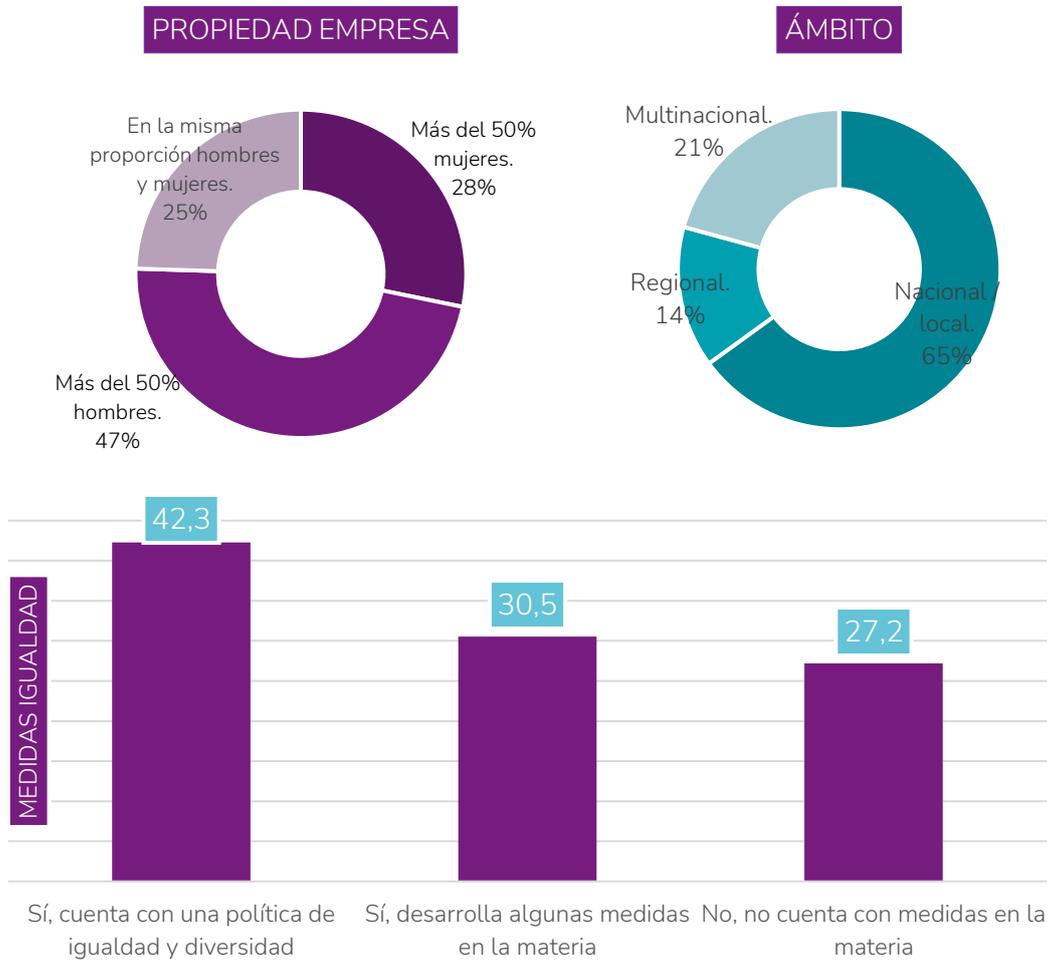
Asimismo, conviene señalar que estas características del perfil empresarial no muestran correlaciones significativas con las respuestas analizadas en siguientes epígrafes, a excepción del tamaño de las empresas, que sí resulta ser una variable explicativa en cuanto a la prevalencia, medidas implantadas o percepción sobre el fenómeno del acoso y violencia de género. Dada esta circunstancia, los apartados ofrecidos a continuación se detienen en analizar esta variable con relación a cada una de las respuestas dadas.

IPG Honduras- Encuesta empresarial sobre acoso y violencia de género en el lugar de trabajo

GRÁFICO 11. PERFIL DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA. %



IPG Honduras- Encuesta empresarial sobre acoso y violencia de género en el lugar de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de (IPG Honduras, 2024)

El acoso y la violencia de género en lugar de trabajo: un problema que afecta a más de 3 de cada 10 empresas

Aunque no se trata de un problema generalizado, los resultados de la encuesta evidencian, en primer término, que **el acoso y violencia de género representan un fenómeno que se da en un número significativo de empresas.**

El 34% de las empresas encuestadas han reconocido, en concreto, la existencia de casos en su organización, un porcentaje que podría ser susceptiblemente más alto considerando el sesgo de “deseabilidad social⁴” o “por tema delicado” que condiciona esta pregunta.

La prevalencia se incrementa significativamente en las empresas grandes (48% de las empresas con más de 151 personas trabajadoras han registrado casos) y se reduce drásticamente entre las micro (solamente un 8% en las empresas de 1 a 10 personas trabajadoras). En los tamaños intermedios la prevalencia ronda el 37%. Se observa, además, que la existencia de casos es más elevada en empresas con planillas o propiedad masculinizadas, con valores que superan el 45%.

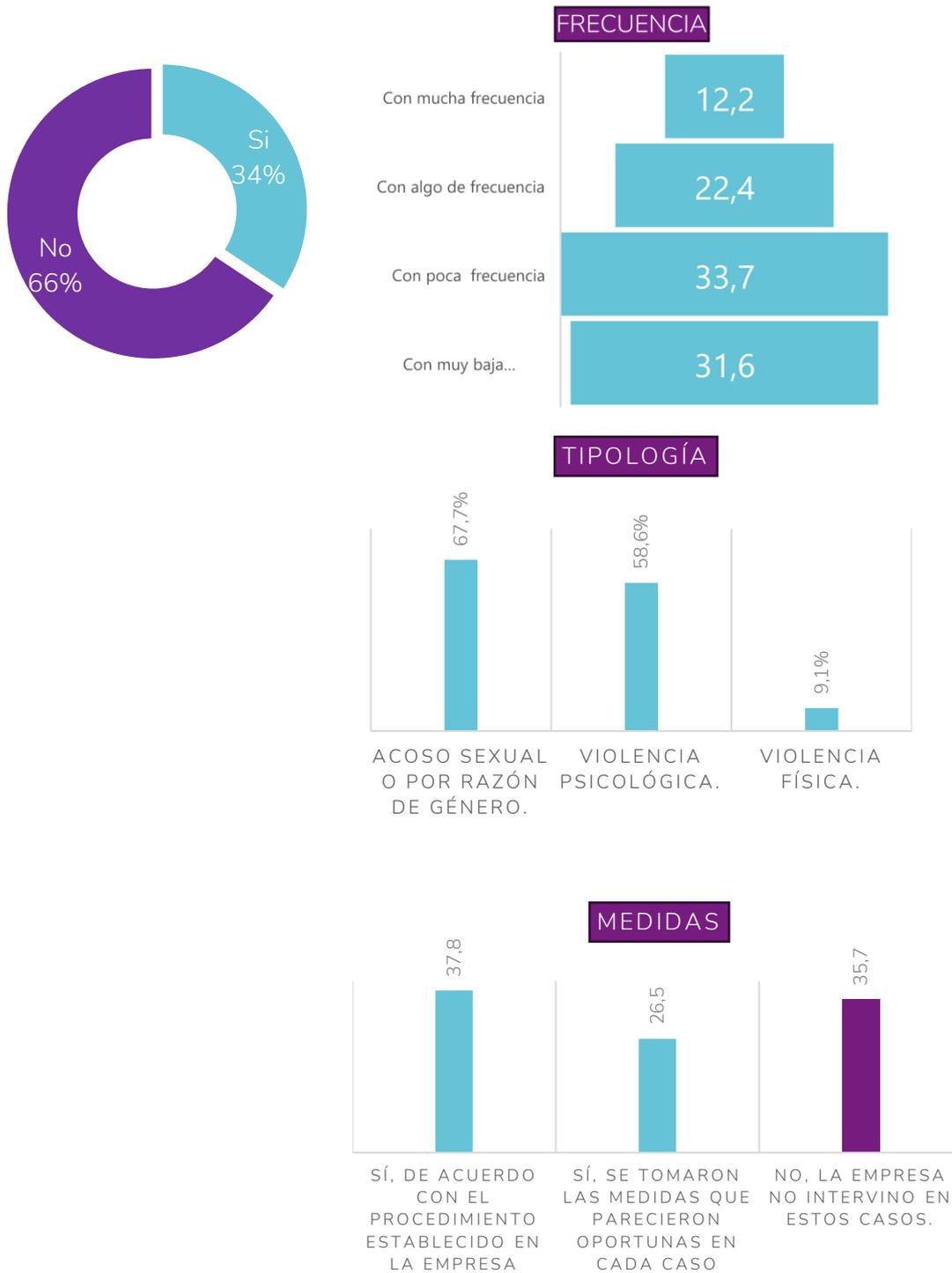
En el 65% de las empresas donde se han dado casos **se han producido con baja frecuencia**. El 22% de las empresas afirma que estos comportamientos son frecuentes en su organización, mientras un 12% reconoce que se dan con mucha frecuencia.

Los casos reconocidos son, principalmente, de **acoso sexual o por razón de género (un 68%)**. **También la incidencia de la violencia psicológica es alta (59%)**. El 9% de los casos, se señala, han sido de violencia física.

Frente a estos casos, el 38% de las empresas parecen actuar conforme a un procedimiento establecido. Un 27% han adoptado las medidas que les parecieron oportunas en cada caso. Mientras, un significativo **36% de las empresas no intervino en estos casos**, una cifra que, nuevamente, podría ser incluso más elevada atendiendo a los sesgos de deseabilidad social que puedan ocultarse en las respuestas.

⁴ Se refiere al sesgo que tiende a darse en las respuestas en la dirección que se percibe como buena o deseable, mientras que las consideradas socialmente indeseables tienden a omitirse.

GRÁFICO 12. CASOS DE ACOSO Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO (SECTOR PRIVADO). %



Fuente: Elaboración propia a partir de (IPG Honduras, 2024)

Medidas implantadas: generalizadas, pero no de carácter integral

Independientemente de que se hayan registrado casos, a través de la encuesta se detecta que **la mayoría de las empresas (8 de cada 10) disponen de algún tipo de medida** dirigida a prevenir y/a atender las situaciones de acoso o violencia de género dentro de sus organizaciones.

La tipología de medidas, eso sí, es muy variada, predominando la disposición de canales de denuncia anónimos (37% de las empresas) o las capacitaciones a líderes (31%), pero con porcentajes cercanos (e igualmente reducidos) en el resto de las opciones.

Esta dispersión de respuestas en el tipo de mecanismos apunta, de alguna manera, a la existencia de medidas de carácter puntual o, dicho de otro modo, a la falta de disposición de políticas o planes que aborden esta problemática de una manera integral. De hecho, el tipo de medida sugerida que, en sí mismo, reviste un carácter más integral, los protocolos de prevención, es la que menos se encuentra implantada, en tan solo un 18% de las empresas encuestadas.

Complementariamente, cabe resaltar que un **24% de las empresas no cuenta con ningún tipo de medida en la materia**, porcentaje previsiblemente más elevado considerando los más que probables sesgos de deseabilidad o normativos en las respuestas.

La falta de medidas e instrumentos para combatir el acoso y/o violencia de género en el lugar de trabajo es menos común, eso sí, entre las empresas pequeñas (con menos de 50 personas trabajadoras), quienes declaran no contar con ningún tipo de mecanismo en alrededor del 35% de los casos. Por el contrario, sólo el 16% de las grandes empresas se reconocen en esta situación. En ese mismo sentido, mientras el 16% de las pequeñas cuentan con la medida de carácter más integral, la de los protocolos, ese porcentaje alcanza al 31% de las grandes.

GRÁFICO 13. MEDIDAS DE LAS QUE DISPONEN LAS EMPRESAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO (SECTOR PRIVADO). %



Fuente: Elaboración propia a partir de (IPG Honduras, 2024)

Poco más de la mitad de las empresas muestran interés por mejorar

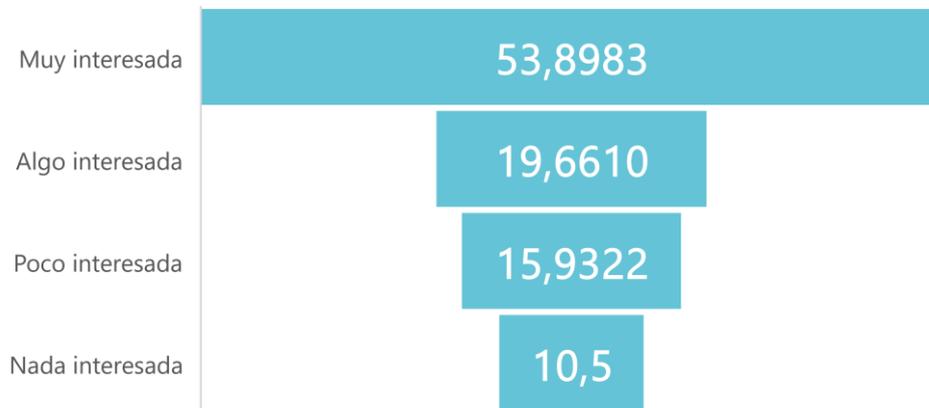
En general, entre las empresas encuestadas **existe interés por introducir mejoras** orientadas a implantar mecanismos para prevenir y atender las situaciones de acoso y violencia de género en el lugar de trabajo; en concreto, un 54% de las empresas manifiestan un alto interés.

No obstante, también es significativo el porcentaje de **las que se encuentran poco o nada interesadas, que alcanza un 26%**.

Asimismo, se aprecia que el interés de mejora se incrementa conforme aumenta el tamaño de las empresas, mostrándose muy o algo interesadas el 68% de las pequeñas frente al 79% de las grandes. También se observa una tendencia a un mayor interés por mejorar entre las empresas masculinizadas y en las empresas que se dedican a las actividades financieras, las inmobiliarias y la industria manufacturera. Curiosamente, aquellas que no cuentan con medidas para atajar estas conductas son, precisamente, las que menor interés manifiestan por mejorar, lo que alude a *status quo* en la materia por parte de las que menos parecen estar avanzando.

La prevalencia de casos de acoso y/o violencia de género en la empresa no parece condicionar el mayor o menor grado de interés.

GRÁFICO 14. INTERÉS POR MEJORAR PARA PREVENIR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO (SECTOR PRIVADO). %



Fuente: Elaboración propia a partir de (IPG Honduras, 2024)

Percepción sobre el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo: un problema empresarial grave

Frente al nivel de interés manifestado, uno de los resultados concluyentes que ofrece la encuesta realizada es que **el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo son percibidos como un problema empresarial grave o muy grave en el país.**

Para algo más de la mitad de las empresas, el acoso y la violencia de género en el ámbito laboral representan un problema grave, mientras que un 34% lo eleva a la categoría de muy grave. Solamente un 5% de las empresas lo perciben como un problema empresarial leve.

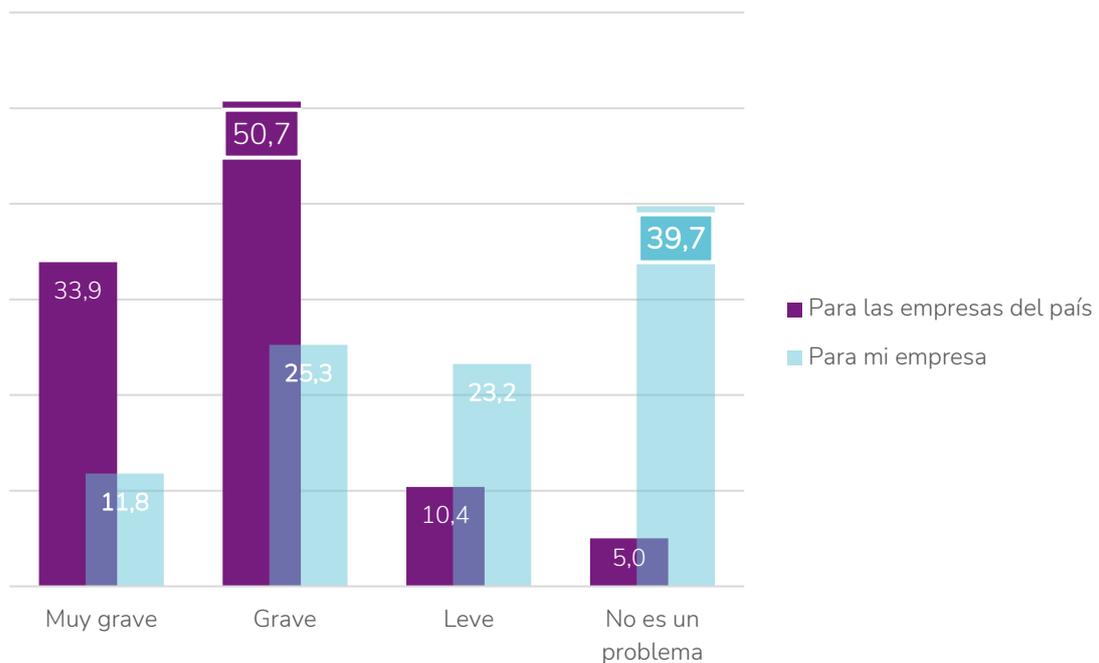
Ahora bien, el acoso y la violencia se perciben más como problema ajeno que propio. Es decir, mientras que, para el citado 85%, el problema es percibido como grave o muy grave para las empresas del país, esa proporción se reduce al 37% de las que afirman que representa un problema en sus empresas. De hecho, la opción mayoritaria (con el 40%), cuando son preguntadas por el caso concreto de sus empresas, es que el acoso y la violencia no representan un problema.

Como cabría esperar, la existencia de casos en la empresa condiciona esta percepción, siendo que el 66% de las empresas en las que admiten haber tenido casos, ello representa un problema grave o muy grave para su empresa; frente a las empresas en las que no han existido casos, donde sólo el 20% lo califican como un problema grave o muy grave en su empresa.

IPG Honduras- Encuesta empresarial sobre acoso y violencia de género en el lugar de trabajo

Vinculado a ello, el acoso y la violencia de género representa un problema en mayor medida en las medianas empresas o las grandes, frente a las pequeñas, siendo que solamente un 28% de estas últimas lo valoran como tal (en contraste con el 44% de las grandes).

GRÁFICO 15. PERCEPCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO COMO PROBLEMA EMPRESARIAL (SECTOR PRIVADO). %



Fuente: Elaboración propia a partir de (IPG Honduras, 2024)

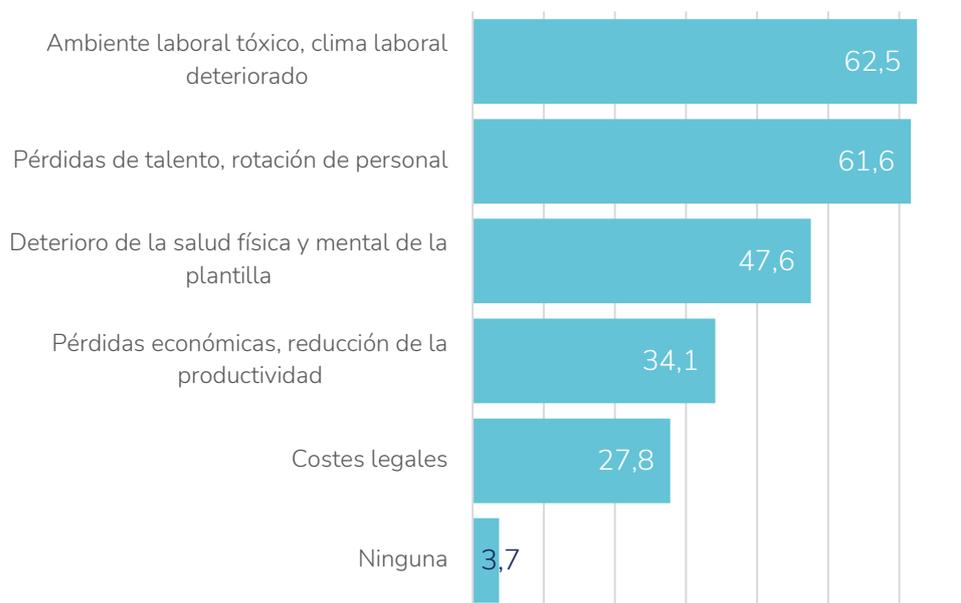
Pérdidas de talento y malestar organizacional, principales consecuencias

Las principales consecuencias empresariales percibidas del acoso y la violencia de género son valoradas en términos organizativos y de recursos humanos: un 63% considera que deriva en ambiente laboral tóxico y un clima deteriorado, y un 62% estima que implica pérdidas de talento y rotación del personal. Un 48% apela al deterioro de la salud física y mental de la plantilla.

Los costes económicos o legales son percibidos en menor medida. Para el 34% el acoso y la violencia de género conllevan reducción de productividad y pérdidas económicas, y para un 28% llevan aparejados costes legales.

En general, son las empresas medianas y grandes las que perciben en mayor medida los impactos y consecuencias del acoso y la violencia de género frente a las micro y pequeñas. Asimismo, las empresas en las que se reconoce que han existido casos las consecuencias se perciben con mayor intensidad, con un incremento de alrededor 20 pp. en cada una de las categorías consideradas.

GRÁFICO 16. CONSECUENCIAS DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO (SECTOR PRIVADO). %



Fuente: Elaboración propia a partir de (IPG Honduras, 2024)

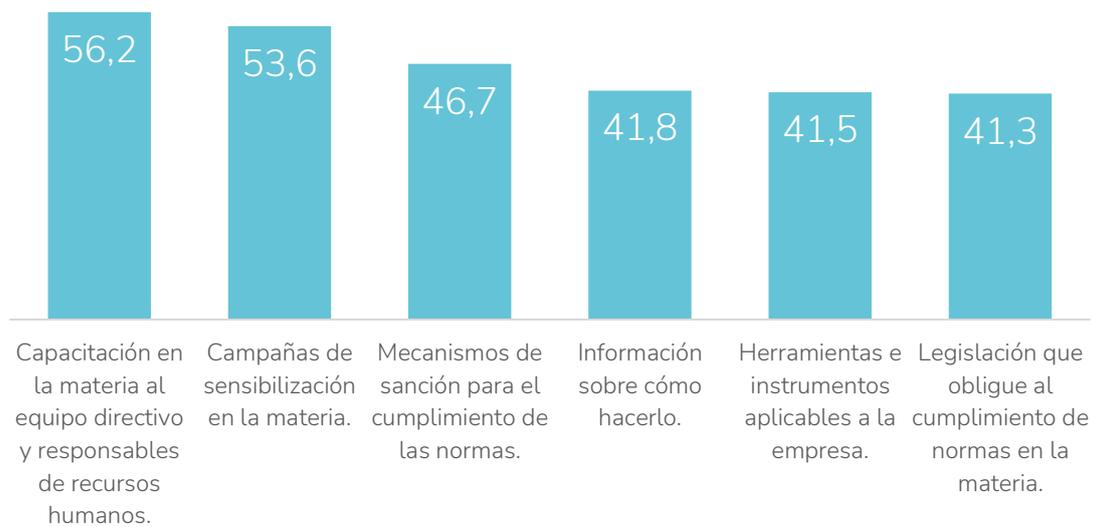
Medidas normativas y orientadas al cambio cultural en la organización, de las más señaladas

Existe dispersión también en cuanto a las medidas que se valoran necesarias para atajar y prevenir estas conductas.

Las más reiteradas han sido las destinadas a sensibilizar y capacitar a las planillas y la organización, con un grado de respuesta de algo más de la mitad de las empresas. El 47% considera necesario implantar mecanismos de sanción. El resto de las medidas (legislación, información y herramientas) han obtenido, por su parte, en torno a un 42% de respuestas.

Por tamaños, la tendencia encontrada es que, a mayor tamaño de planilla, se incrementa la necesidad de implantar cualquiera de las medidas planteadas.

GRÁFICO 17. MEDIDAS NECESARIAS PARA PREVENIR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO (SECTOR PRIVADO). %



Fuente: Elaboración propia a partir de (IPG Honduras, 2024)

Sobre la tipificación de situaciones: la violencia sexual y física, las conductas catalogadas como más graves por las empresas

Por último, resulta de interés para el análisis conocer no sólo la percepción que se tiene acerca del acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo, sino también los comportamientos o actitudes que son considerados como tales por parte de las empresas. Para ello, se ha tomado la tipificación utilizada en la ENESVMN, aunque ha sido simplificada por razones metodológicas⁵.

Dado que los estadísticos básicos como la media, mediana o moda no resultan ser funcionales para el análisis⁶, se analiza el porcentaje de empresas que se han situado en los extremos de las puntuaciones, es decir, las que califican las conductas y comportamientos como faltas leves (1) y las que lo hacen como faltas muy graves (5).

Así, se comprueba que las conductas o comportamientos asociados a la violencia sexual y física son las que obtienen los porcentajes más altos de ser valoradas como faltas muy graves en las empresas. Pese a todo, con porcentajes que varían de entre el 15 y el 16%, existen empresas que continúan considerando estos comportamientos como faltas leves. El dato más preocupante, en este sentido, es que un 15% de las empresas encuestadas valoran la agresión sexual como una falta leve.

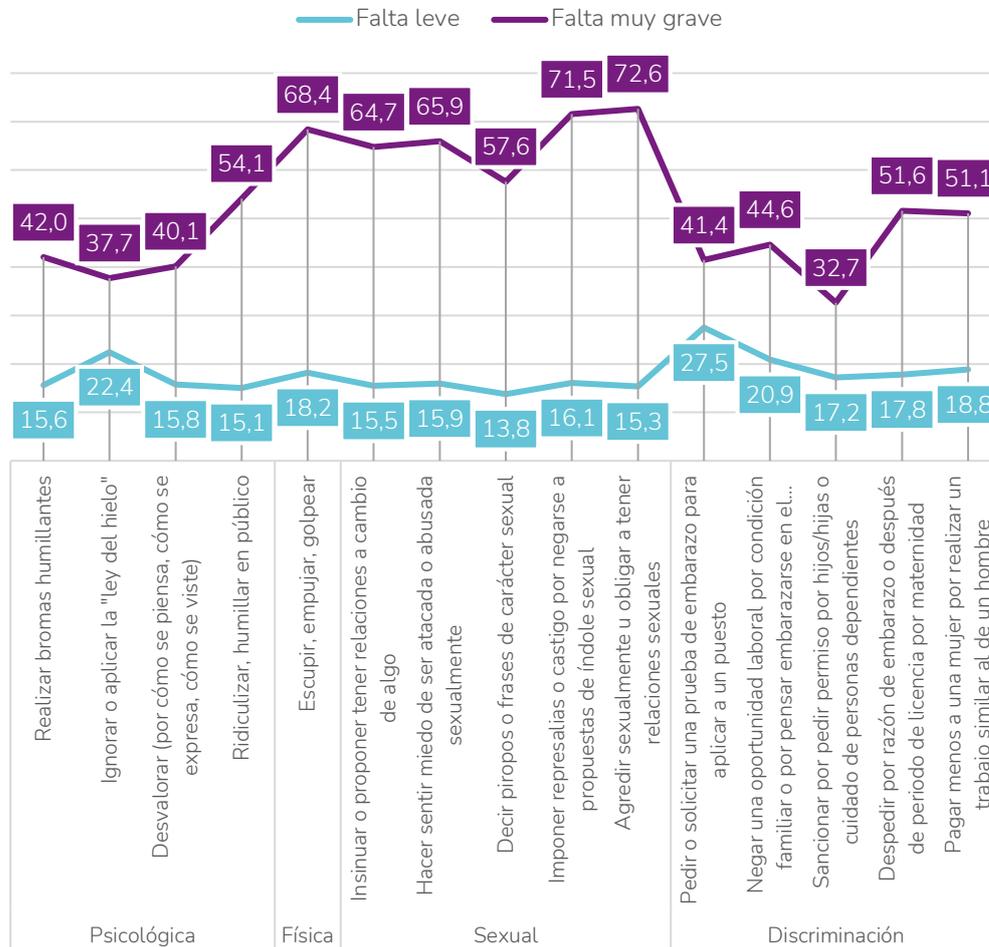
Por su parte, las conductas asociadas a la violencia psicológica y la discriminación laboral son catalogadas como de menor gravedad. En el ámbito de la violencia psicológica, el 54% de las empresas considera como una falta muy grave ridiculizar o humillar en público, el 42% realizar bromas humillantes, el 40% desvalorar a la persona, y un 38% ignorar o aplicar la ley de hielo. Respecto a las conductas discriminatorias, solamente el 33% de las empresas consideran como falta muy grave sancionar por pedir permisos para cuidado de personas dependientes, el 41% solicitar una prueba de embarazo para acceder a un puesto, o el 44% negar una oportunidad laboral por condición familiar. Alrededor de la mitad valoran como falta muy grave pagar menos a una mujer que a un hombre realizando el mismo trabajo, o despedir por razón de embarazo.

⁵ En la prueba de testeo de la encuesta se encontró que el listado completo usado en la ENESVMN resultó demasiado extenso para ser contestado por las empresas. Por ese motivo se agruparon en categorías conjuntas algunas de las conductas tipificadas.

⁶ La media obtenida en cada una de las categorías está sujeta a desviaciones típicas importantes; mientras, la mediana y la moda se sitúan en el valor de 5 (Falta muy grave).

IPG Honduras- Encuesta empresarial sobre acoso y violencia de género en el lugar de trabajo

GRÁFICO 18. CALIFICACIÓN SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO (SECTOR PRIVADO). % (SIENDO 1-FALTA LEVE Y 5-FALTA MUY GRAVE)



Fuente: Elaboración propia a partir de (IPG Honduras, 2024)

EL CASO DEL SECTOR PÚBLICO



Complementando los resultados obtenidos con la encuesta empresarial, ha existido interés por conocer la situación y percepción frente al acoso y violencia de género dentro de las organizaciones del sector público, dado el peso del sector como fuente de empleo para las mujeres⁷ y por tratarse de un socio estratégico de la IPG.

Por este motivo, en paralelo a la encuesta empresarial, se ha llevado a cabo una **encuesta similar**⁸ dirigida a las organizaciones del sector público.

La encuesta, en este caso, se ha distribuido por correo electrónico a una base de datos de 92 entidades del sector público, mediante Oficio del Despacho de SEMUJER, para ser completada por el o la Subgerente (a) o Jefe(a) de Recursos Humanos de su Institución y/o Secretaría de Estado. La encuesta ha permanecido abierta, igual que la del sector privado, hasta el 29 de junio de 2024. De este trabajo de campo se han obtenido un total de **41 respuestas válidas**⁹.

El perfil de las instituciones participantes, como es lógico, se corresponde con organizaciones grandes (8 de cada 10 tienen más de 150 personas en planilla). La mayoría de ellas (un 66%) muestra una composición equilibrada de su planilla. Y, de ellas, 7 de cada 10 declara que cuenta con medidas de igualdad y diversidad en la organización, siendo la instalación de Unidades de Género la más generalizada.

Los resultados encontrados se encuentran en sintonía con los hallados en el sector privado, pero con algunos matices relevantes.

⁷ Un 10% de las mujeres ocupadas trabajan como empleadas públicas, a bastante distancia de los hombres, para quienes esta opción de empleo solo alcanza al 4% (ENRED, 2023).

⁸ El cuestionario utilizado para el sector privado ha sido adaptado a las características de las organizaciones públicas en cuanto al perfil de estas organizaciones. Desde SEMUJER, asimismo, se ha considerado oportuno reformular algunas de las preguntas planteadas al estar dirigida al sector público.

⁹ El número de respuestas obtenidas ha sido bastante superior, pero se han considerado como válidas, atendiendo a la naturaleza de la encuesta, solamente aquellas completadas por responsables de Recursos Humanos de las instituciones públicas o cargos de rango similar. El resto de las respuestas se corresponden con trabajadores y trabajadoras de las instituciones públicas que han completado la encuesta a título personal.

Superior prevalencia del acoso y la violencia en el sector público, pero también mayor nivel de respuesta frente a los casos detectados

Así, uno de los resultados más destacados, es que la existencia de casos de acoso y/o violencia de género en el sector público duplica al del sector privado, con un **63% de las instituciones que han participado en la encuesta que declaran tal existencia. Considerar, en todo caso, que el perfil predominante de las instituciones es el de las de gran tamaño, cuyo resultado en las empresas similares en el sector privado se acercaba a 5 de cada 10.**

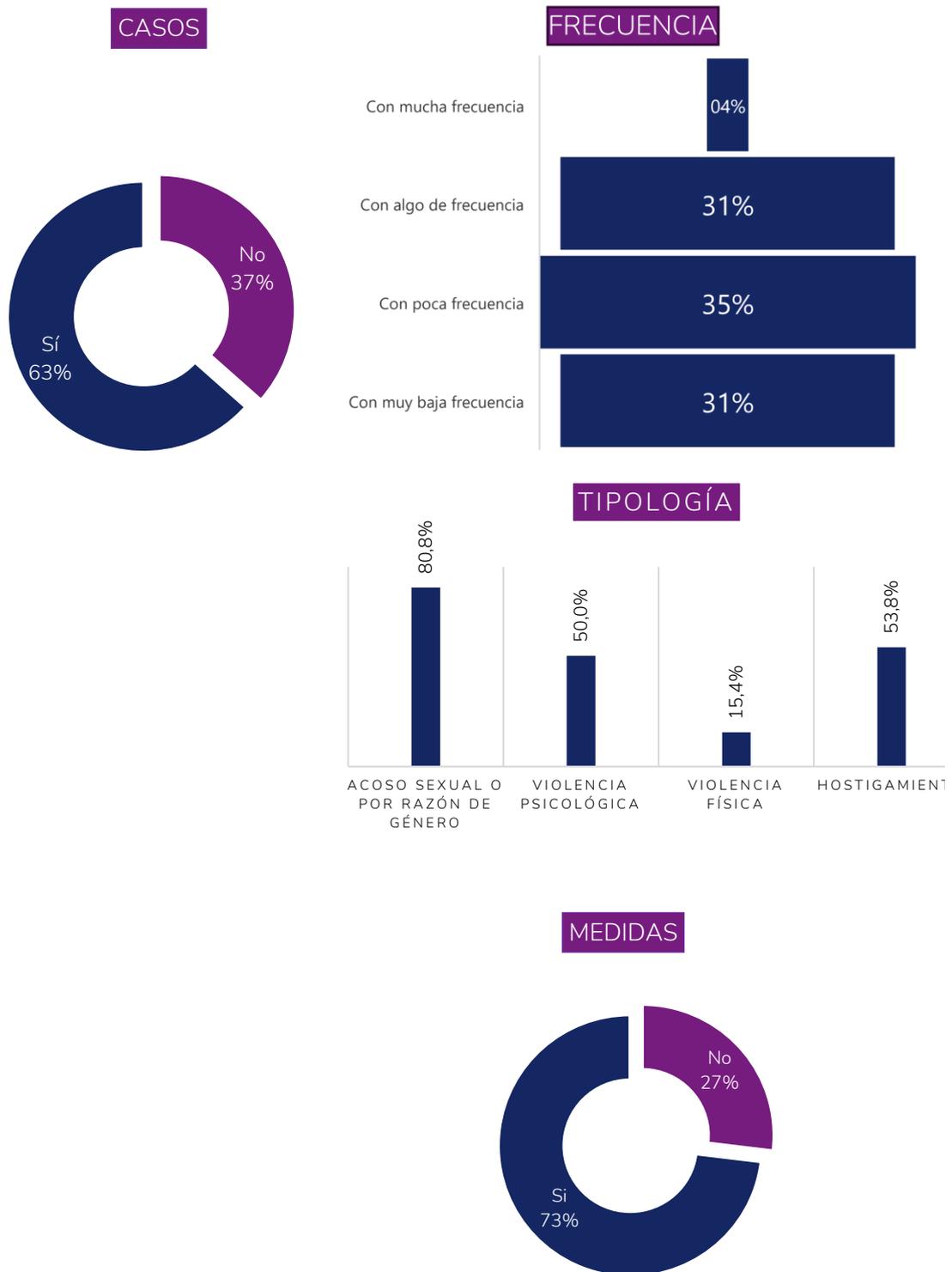
La mayoría de ellas, igual que en el sector privado, no lo identifican como un fenómeno recurrente: el 65% señala que ha ocurrido con poca o muy poca frecuencia y sólo un 3,8% de las respuestas apuntan a una alta frecuencia.

En el sector público todas las tipologías de acoso y violencia en el lugar de trabajo presentan también índices superiores a las del sector privado: el 81% de los casos han sido por acoso sexual o por razón de género, en torno a la mitad han sido casos de hostigamiento¹⁰ o violencia psicológica, y un 15% violencia física.

La respuesta en el sector público frente a al acoso y la violencia parece ser, eso sí, más contundente: **el 73% de las organizaciones participantes en la encuesta afirma haber adoptado medidas para afrontar estos casos**, con procesos de investigación, llamados de atención, sanciones y procesos legales en la mayoría de ellos.

¹⁰ Categoría añadida en la encuesta del sector público.

GRÁFICO 19. CASOS DE ACOSO Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO (SECTOR PÚBLICO). %



Fuente: Elaboración propia a partir de (IPG Honduras, 2024)

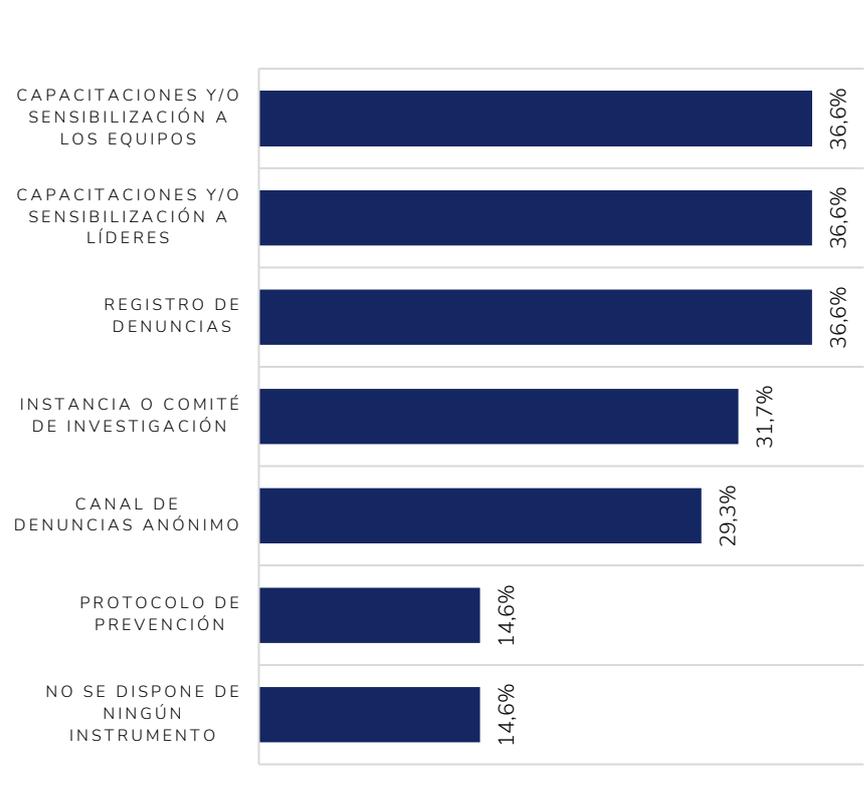
Medidas más generalizadas en el sector público

Las organizaciones del sector público participantes en la encuesta **cuentan con medidas implantadas para la prevención y atención del acoso y la violencia de género en mayor proporción (85%) que el sector privado.**

Son, sobre todo, medidas de capacitación y sensibilización y, la disposición de registro de denuncias.

La medida de carácter más integral, la de los protocolos, igual que en el sector privado, es la que cuenta con un menor nivel de implantación (15%).

GRÁFICO 20. MEDIDAS DE LAS QUE SE DISPONEN EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO (SECTOR PÚBLICO). %

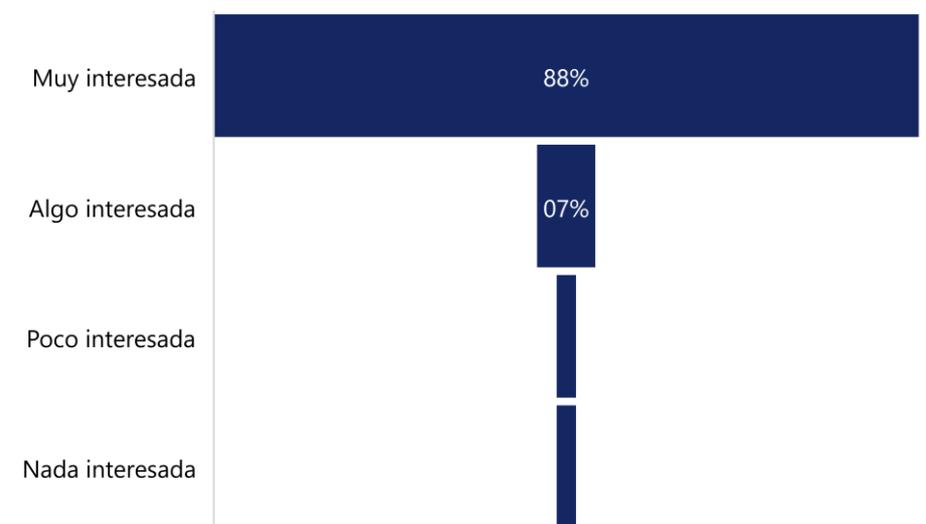


Fuente: Elaboración propia a partir de (IPG Honduras, 2024)

Alto grado de interés por mejorar

Entre las organizaciones del sector público se identifica un **alto de interés por implantar mecanismos** para prevenir y atender a las situaciones de acoso y violencia de género en el lugar de trabajo: 9 de cada 10 se declaran muy interesadas. Solamente un 5% declara no tener interés (cifra que en el sector privado llega a ser, según se vio, del 25%).

GRÁFICO 21. INTERÉS POR MEJORAR PARA PREVENIR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO (SECTOR PÚBLICO). %



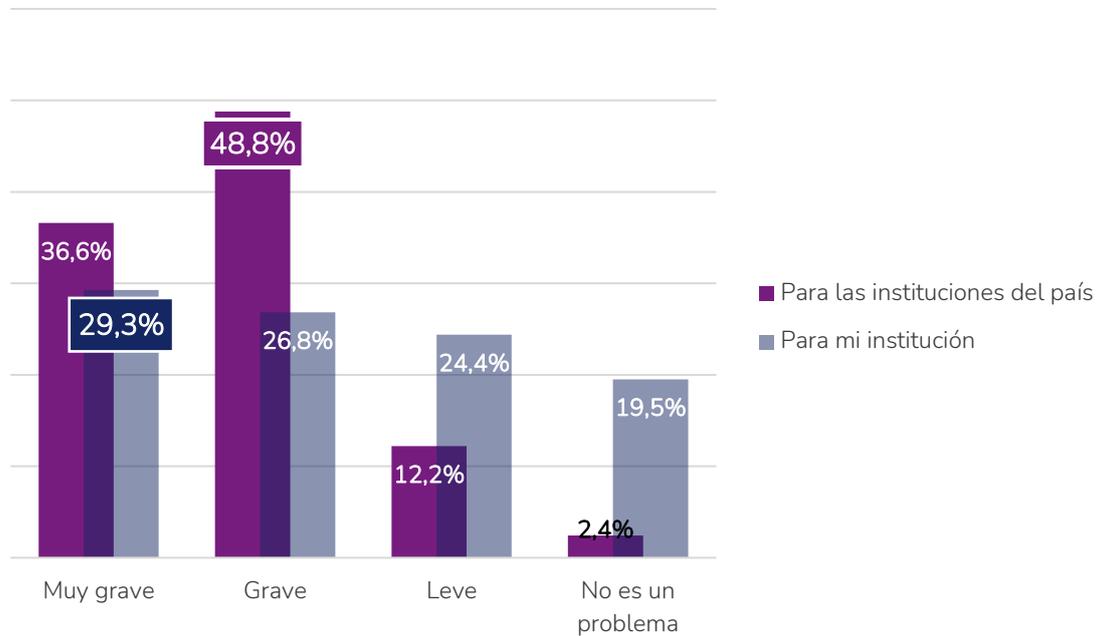
Fuente: Elaboración propia a partir de (IPG Honduras, 2024)

El acoso en las organizaciones públicas, un problema tanto ajeno como propio

La percepción como problema grave o muy grave del acoso en el sector público presenta dimensiones muy similares a las del sector privado: el 85% de las instituciones públicas participantes en la encuesta lo valora en esos términos.

Asimismo, si bien la tendencia es igual a la del sector privado, en cuanto a valorarlo más como un problema ajeno que propio, **la calificación como problema propio en las instituciones públicas es ciertamente más elevada** que en las empresas: el 56% de las instituciones públicas declaran que representa un problema en sus organizaciones, (frente al 37% de las empresas).

GRÁFICO 22. PERCEPCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO COMO PROBLEMA (SECTOR PÚBLICO). %



Fuente: Elaboración propia a partir de (IPG Honduras, 2024)

Consecuencias e impactos más destacados

Desde el sector público se muestra un **nivel superior de sensibilidad respecto a las consecuencias e impactos del acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo**: 8 de cada 10 admiten implicaciones en cuanto al ambiente y clima laboral tóxico, afectación emocional de las mujeres víctimas o incremento de frustración por la no denuncia¹¹. 7 de cada 10 señalan las pérdidas de talento o el deterioro de la salud física y mental de las planillas. En ese mismo grado se reconoce reducción de productividad. Los costes legales son los que registran los menores niveles de respuesta (del 37%).

¹¹ Las categorías de esta pregunta han sido reformuladas en la encuesta del sector público.

GRÁFICO 23. CONSECUENCIAS DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO (SECTOR PÚBLICO). %



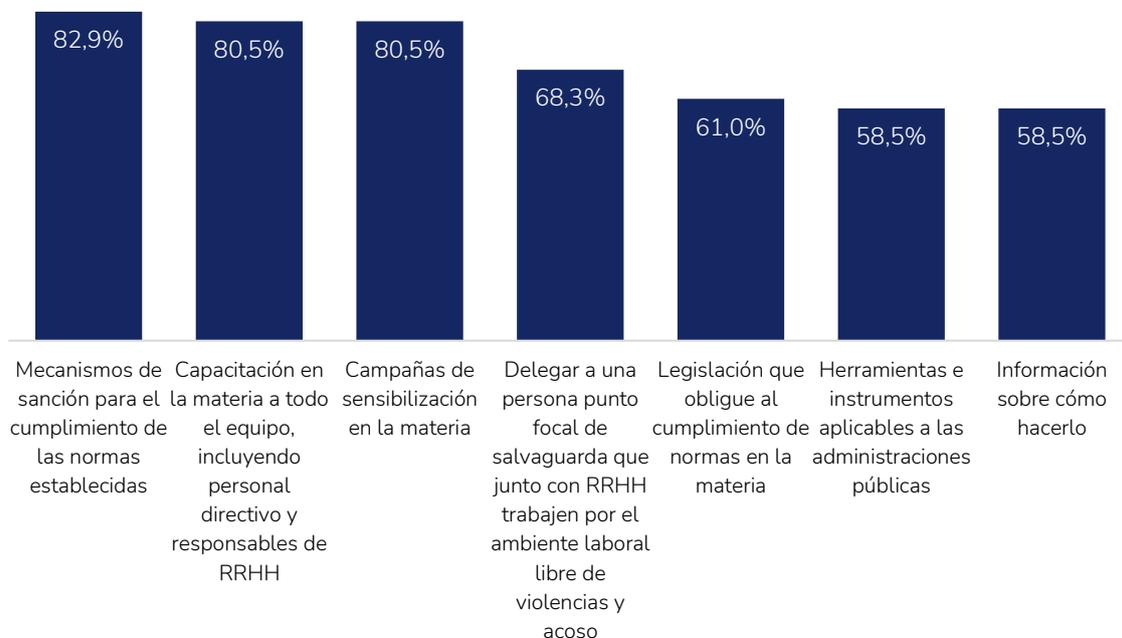
Fuente: Elaboración propia a partir de (IPG Honduras, 2024)

Medidas prioritarias similares a las del sector privado, pero con mayor intensidad en el ámbito público

El orden de las medidas que se estiman necesarias para combatir el acoso y la violencia de género en el sector público es el mismo que en el sector privado, considerándose como **más prioritarios los mecanismos de sanción para el cumplimiento de normas, la capacitación de las planillas y las campañas de sensibilización en la materia.**

Varía el nivel de intensidad con el que han sido señaladas cada una de estas respuestas, con mucho más énfasis en el sector público que en el privado (con porcentajes de entre el 60 y el 83% en el sector público, dependiendo de la medida, frente a entre un 41% y un 56% en el privado).

GRÁFICO 24. MEDIDAS NECESARIAS PARA PREVENIR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO (SECTOR PÚBLICO). %



Fuente: Elaboración propia a partir de (IPG Honduras, 2024)

Sobre la gravedad de situaciones: violencia sexual y física, nuevamente, las más graves

Finalmente, los resultados de la encuesta en el sector público indican que las conductas o comportamientos asociados a la violencia sexual obtienen los porcentajes más altos de consideración como faltas muy graves entre las instituciones participantes. La insinuación o propuesta de relaciones a cambio de algo, así como la agresión sexual, son calificadas como faltas muy graves por casi 7 de cada 10 entidades. Sin embargo, resulta preocupante observar que en torno a 2 de cada 10 continúan considerándolas como faltas leves.

Las agresiones físicas, por otro lado, son calificadas como faltas muy graves por casi 6 de cada 10 instituciones públicas, y sólo como faltas leves por 2 de cada 10.

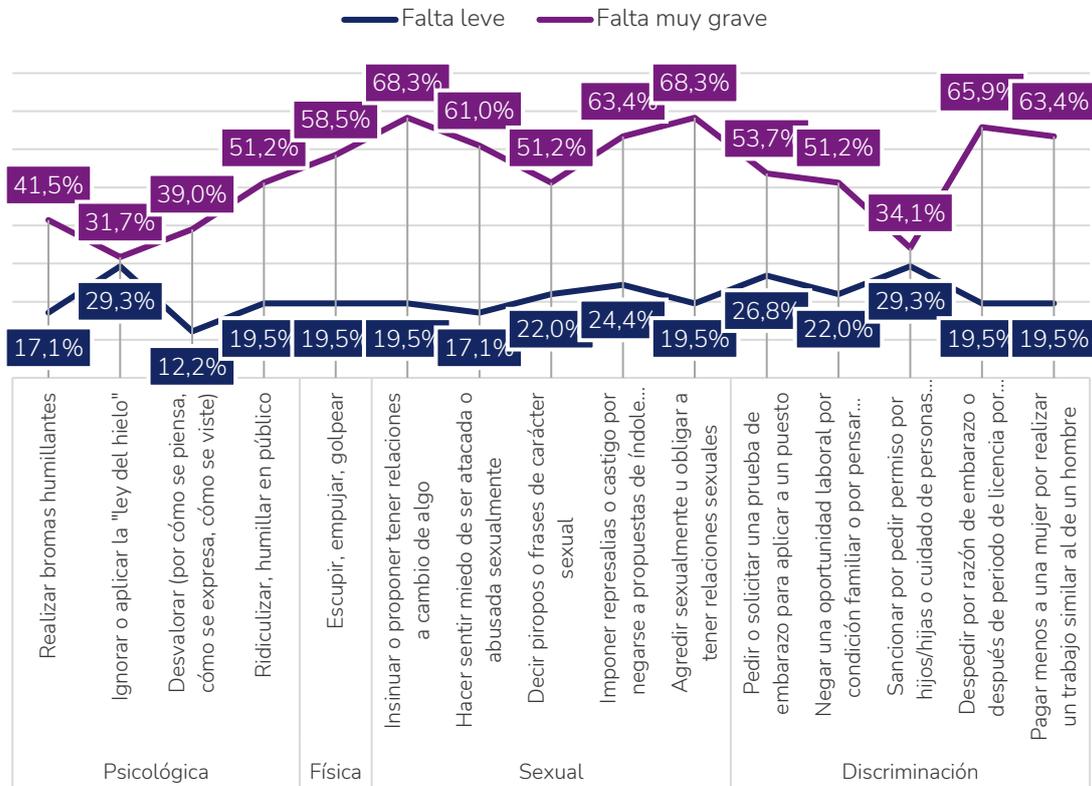
Las diferentes conductas tipificadas como violencia psicológica, por su parte, son menos susceptibles de ser calificadas como faltas muy graves por parte de las instituciones. Solamente el 42% de la muestra considera faltas muy graves prácticas como realizar bromas humillantes, el 32% ignorar o aplicar la “ley de hielo”, el 39%, desvalorar a la persona empleada por cómo piensa, se expresa o viste, y el 51%, ridiculizar y humillar en público.

Por último, se identifican valoraciones dispares respecto a los comportamientos que constituyen discriminación laboral por género. Las respuestas “Despedir por razón de embarazo o después de periodo de licencia por maternidad” y “Pagar menos a una mujer por realizar un trabajo similar al de un hombre” son consideradas muy graves por un 66 y un 63% de las instituciones, respectivamente. Por su parte, “Pedir o solicitar una prueba de embarazo para aplicar a un puesto” y “Negar una oportunidad laboral por condición familiar o por pensar embarazarse en el futuro” se valoran como muy graves en un 54 y 51% de las entidades participantes. Por último, un 34% de la muestra estima muy grave “Sancionar por pedir permiso por hijos/hijas o cuidado de personas dependientes”, mientras que un 29% lo considera una falta leve.

Estas valoraciones coinciden, a grandes rasgos, con los resultados de la encuesta lanzada al sector privado. No obstante, en términos generales, las empresas privadas juzgan como más graves que las públicas las faltas de índole sexual, mientras que las organizaciones públicas son más proclives a juzgar como graves aquellos comportamientos que entrañan discriminación laboral.

IPG Honduras- Encuesta empresarial sobre acoso y violencia de género en el lugar de trabajo

GRÁFICO 25. CALIFICACIÓN SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO (SECTOR PÚBLICO)
% (SIENDO 1-FALTA LEVE Y 5-FALTA MUY GRAVE)



Fuente: Elaboración propia a partir de (IPG Honduras, 2024)

PRINCIPALES HALLAZGOS

Sector privado

- >> El acoso y violencia de género en el lugar de trabajo son valorados como un problema empresarial grave, aunque se percibe más como un problema ajeno que propio.
- >> 3 de cada 10 empresas declara haber padecido casos de acoso y/o violencia de género en sus organizaciones. La mayoría de los casos han sido de acoso sexual o por razón de género o de violencia psicológica. Aunque en la mitad de las empresas se tomaron las medidas de acuerdo con el procedimiento establecido, un 36% de las empresas no intervino frente a estos casos.
- >> Las principales consecuencias empresariales del acoso y la violencia de género se valoran en términos organizativos y recursos humanos: ambiente laboral tóxico, pérdidas de talento y rotación de personal. Los costes económicos o legales son percibidos en menor medida.
- >> Hay dispersión y variabilidad en cuanto a las medidas que son necesarias para atajar y prevenir estas conductas, aunque las más reiteradas han sido las destinadas a sensibilizar y capacitar a las planillas y la organización, así como los mecanismos de sanción.
- >> Poco más de la mitad de las empresas declaran interés en introducir mejoras orientadas a prevenir y atender las situaciones de acoso y violencia de género en el lugar de trabajo, y un 26% admiten encontrarse poco o nada interesadas.
- >> 8 de cada 10 empresas disponen de algún tipo de mecanismo para la atención y la prevención de la violencia de género. Nuevamente, la tipología es muy variada, predominando la disposición de canales de denuncia anónimos o las capacitaciones al personal. La dispersión de respuestas en el tipo de mecanismo apunta, de alguna manera, a la falta de disposición de políticas o planes que aborden esta problemática de manera integral (Protocolos).
- >> Las conductas asociadas a la violencia sexual y física son las que se perciben con mayor gravedad en las empresas. Aquellas conductas vinculadas a la violencia psicológica o la discriminación laboral no son percibidas con tanta gravedad. Aún hoy, 3 de cada 10 empresas continúan considerando como falta leve solicitar una prueba de embarazo para aplicar a un puesto y 2 de cada 10 juzgan leves situaciones discriminatorias para las mujeres como negar una oportunidad laboral por condición familiar, sancionar por pedir permiso por hijos/hijas o cuidado de personas dependientes, despedir por razón de embarazo o después de periodo de licencia por maternidad, o pagar menos a una mujer por realizar un trabajo similar al de un hombre.
- >> Las empresas grandes y medianas son las que presentan mayores niveles de prevalencia de casos, así como mecanismos para detectarlos, e interés por continuar implantando mejoras. La incidencia de casos en las micro y pequeñas es muy baja, así como el interés de mejora y la adopción de mecanismos para combatirla, circunstancias que es probable se encuentren vinculadas.

Sector público

- >> En el sector público el acoso y violencia de género en el lugar de trabajo también son valorados como un problema grave o muy grave, pero en este caso tanto propio como ajeno.
- >> Las consecuencias e impactos en términos de productividad, clima laboral o afectación a las víctimas son percibidas por la inmensa mayoría de las instituciones públicas. Los costes legales son apenas considerados.
- >> La prevalencia de casos hallada en el sector público resulta ser el doble que en el sector privado: 6 de cada 10 instituciones reconocen la existencia de casos.
- >> La inmensa mayoría de casos en el sector público son por acoso sexual y razón de género, y en menor medida de hostigamiento o violencia psicológica. El sector público presenta mayores niveles de respuesta frente a estos casos que el sector privado.
- >> Las medidas para prevenir o atender el acoso y la violencia en el sector público se encuentran más extendidas que en el privado, aunque, nuevamente, la medida de carácter más integral, los Protocolos, apenas está implantada (en un 15% de las instituciones encuestadas).
- >> Existe un enorme interés por mejorar en la materia de prevención y atención del acoso y la violencia de género en el sector público. Los mecanismos de sanción para el cumplimiento de normas, la capacitación de las planillas y las campañas de sensibilización son los mecanismos que se consideran más prioritarios.

DE LAS EVIDENCIAS A LA ACCIÓN: PROPUESTAS PARA ABORDAR LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Sobre los hallazgos presentados en el Informe, las entidades que componen la **IPG Honduras**, en el marco de un taller de trabajo conjunto, han propuesto las siguientes medidas para promover una cultura de espacios laborales libres de acoso y violencia hacia las mujeres:

Medidas desde el Gobierno

- >> Establecer una norma específica que regule el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo, tanto en el sector público como en el privado.
- >> Socializar la norma y capacitar sobre ella, al conjunto de organizaciones laborales del país.
- >> Fiscalizar y auditar el cumplimiento de la norma, mediante la Inspección del Trabajo, estableciendo los indicadores adecuados para realizar el monitoreo.
- >> Incentivar y premiar las mejores prácticas, mediante el establecimiento de Sellos o instrumentos similares, adecuándolos al tamaño de las empresas (categorías para grandes, medianas y pequeñas).
- >> Articular espacios de transferencia de los mecanismos y prácticas que ya tienen establecidas las grandes empresas del país hacia el sector público.
- >> Promover una Política o Compromiso de tolerancia cero hacia el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo entre las instituciones públicas.

Medidas desde los gremios y el tercer sector

- >> Realizar diagnósticos sobre el punto de situación con relación al acoso y la violencia de género por sectores de actividad económica, para agrupar intereses y necesidades.
- >> Promover una Política o Compromiso de tolerancia cero hacia el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo en el sector empresarial.
- >> Identificar actores clave para difundir y socializar la Política.
- >> Acompañar la Política con instrumentos y herramientas (Guías) que faciliten llevar el compromiso a la práctica dentro de las empresas.
- >> Generar espacios para compartir e intercambiar buenas prácticas entre empresas.

Medidas desde las empresas

- >> Capacitar y sensibilizar para que las personas empleadas sean capaces identificar situaciones de acoso.
- >> Implantar, en el nivel a que cada empresa le sea posible, protocolos de atención y prevención del acoso y la violencia de género.
- >> Comunicar y difundir el protocolo al interior de sus organizaciones.
- >> Desarrollar medidas de sensibilización y capacitación entre sus colaboradores y colaboradoras.
- >> Crear espacios de diálogo entre mujeres y hombres.
- >> Publicitar las medidas que se desarrollan en la materia.

BIBLIOGRAFÍA

- BIT. (2021). *Hallazgos de entrevistas con mujeres empresarias en Honduras. Proyecto IDB Honduras SMEs*. BID.
- Corporación Latinobarómetro. (2020). *Latinobarómetro. Opinión pública latinoamericana*. Obtenido de Honduras 2020: <https://www.latinobarometro.org/latOnline.jsp>
- ENRED. (2023). *Diagnóstico de género del mercado laboral en Honduras*. IPG Honduras. BID, WEF, Gobierno de Honduras.
- Grow - Género y Trabajo. (2023). *LA VIOLENCIA LABORAL EN HONDURAS EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT. Entre la falta de legislación y las resistencias en abordar la problemática*.
- INE. (2022). *Directorio de Establecimientos Económicos*.
- INE. (2023). *Primera ENESVMN*.
- INE. (2023b). *Mujeres y Hombres en Cifras 2013 – 2023. Boletines con indicadores*.
- INE. (2023c). *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre la Violencia contra las Mujeres y Niñas de 15 años y más (ENESVMN). Informe de resultados*. USAID, PNUD.
- IPG Honduras. (2024). *1ª Encuesta sobre la percepción del acoso y violencia de género en el lugar de trabajo*.
- López, A. et al. (2021). *Cerrando brechas de género en el mundo del trabajo: Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana*. BID.
- OIT, Fundación Lloyd's Register. (2021). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. Aporta datos a nivel mundial y de América Latina*.
- Ortez, K. . (9 de Marzo de 2023). *GK*. Obtenido de *Acoso laboral en Honduras: un delito no denunciado por miedo y desconfianza*: <https://gk.city/2023/03/06/acoso-laboral-honduras-desconocimiento-mujeres-no-denuncian/>
- Oueda, S. . (14 de Agosto de 2020). *Empresas frente a la violencia de género: un imperativo económico*. Obtenido de *Blog Negocios Sostenibles. Género*. BID Invest: <https://idbinvest.org/es/blog/genero/empresas-frente-la-violencia-de-genero-un-imperativo-economico>

