



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



SECRETARÍA DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

NO a la Discriminación **SÍ** a la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo



Convenio No. 111:
Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) de la
Organización Internacional del Trabajo OIT

Interior de Portada
pág. blanca

CONTENIDO

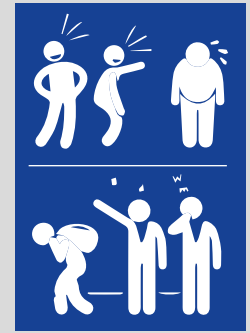
Introducción	2
I. Apuntes sobre Derechos Humanos	3
II. La Discriminación, el empleo y ocupación	5
III. Igualdad de oportunidades y trato en el empleo	7
IV. Edad, género y elección de la ocupación	9
V. Atención a la violencia de género en el empleo	12
VI. Elementos para gestionar la diversidad sexual en el empleo	14
VII. Marco ético y de compromiso social a la atención de la discriminación en el empleo	18
VIII. Instancias competentes en la atención de casos de discriminación en el empleo y la ocupación	19

Introducción

A través de esta herramienta informativa, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) pretende sensibilizar a los empleadores/as, trabajadores, agentes de intermediación laboral y buscadores de empleo sobre elementos esenciales establecidos en el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) contemplados en el Convenio No.111 de la Organización Internacional del Trabajo **OIT**. Un instrumento internacional adoptado por Honduras, que prohíbe la discriminación en el trabajo; precediendo a los adoptados por la Declaración de Naciones Unidas sobre la Convención Universal de los Derechos Humanos. El Convenio No.111 no solo se ocupa de temática de la discriminación en el empleo, sino que también dispone que los Estados que lo ratifiquen, formulen y lleven a cabo una política nacional que promueva, mediante métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto. Esto incluye la discriminación en relación con el acceso a la formación profesional, al empleo y a determinadas ocupaciones, y las condiciones de empleo.

Por tal razón, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) promulga la no discriminación a través de incentivar la inclusión del trabajador en el mercado laboral en igualdad de oportunidades y trato teniendo como base la normativa legal y los principios de solidaridad y correspondencia con la sociedad. Asumir este compromiso es responsabilidad de todos y todas.

Los lectores encontrarán información pertinente a la discriminación en el empleo resaltando en el enfoque: Derechos Humanos, Discriminación a razón de Edad, Género, Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Acceso al empleo, Diversidad Sexual, entre otros elementos vinculados en la reducción de brechas de exclusión.



I.- Apuntes sobre Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos redactada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1948; es un documento que tiene como objetivo un ideal común de convivencia para la libertad y la igualdad protegiendo los derechos de todas las personas en todos los lugares.

Honduras es subscriptor de la Declaración Universal de los Derechos humanos y sus prerrogativas son de orden jurídico nacional. Su contenido se encuentra plasmados en leyes, políticas y documentos de interés nacionales e internacionales.

¿Qué son los Derechos Humanos?

Son el conjunto de Derechos inherentes a todos los seres humanos; sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

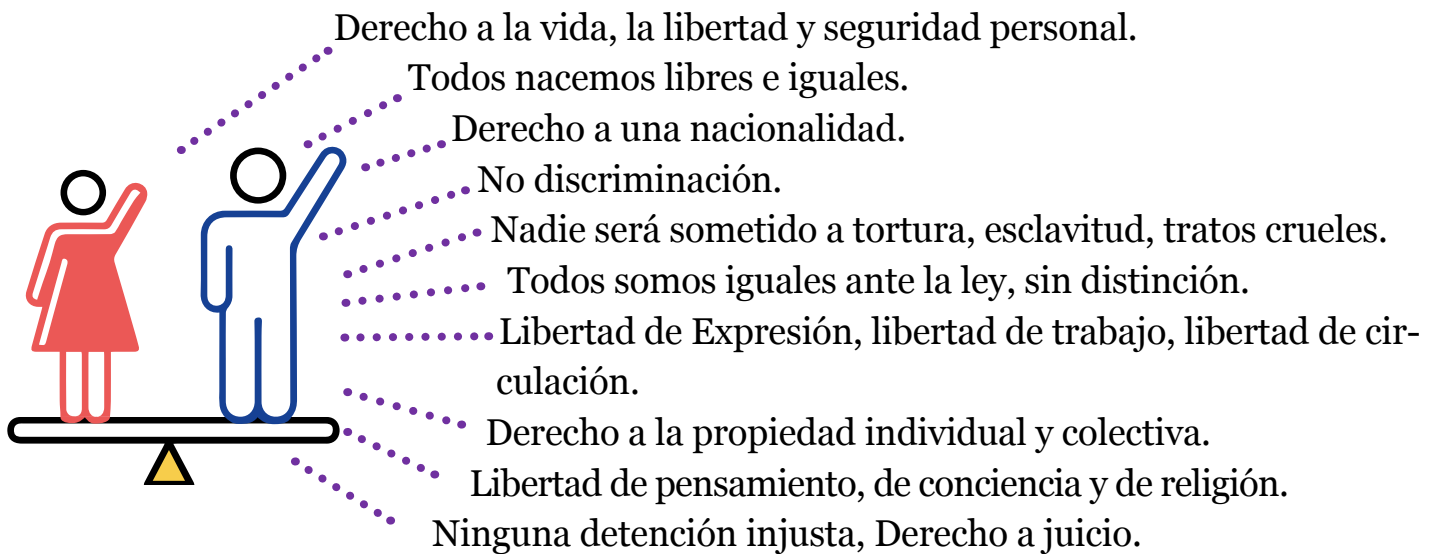


- Los derechos humanos aplican de la misma manera para todas las personas.
- Su existencia es la base para la sana convivencia entre individuos.
- En este sentido es fundamental que reconozcan tus derechos y los ejerzas a conciencia sin vulnerar los derechos de las demás personas.



¿Cuáles son los Derechos Humanos?

Los Derechos Humanos son treinta (30), puedes consultar cada uno de ellos en bibliotecas, sitios Web y redes sociales. Actualmente bajo un criterio pedagógico puedes agruparse en derechos: civiles, económicos, sociales, culturales y ambientales. Lo anterior **No** significa que algunos tengan mayor o menor importancia sobre otros pues todos ellos encuentran en la dignidad humana el principio y fin a alcanzar. Aquí te **mencionamos algunos**.



La obligación de garantizar los **Derechos Humanos** es del **ESTADO**, pero la obligación de respetarlos es de **TODOS**.

Libertad
Opinión
Igualdad
Dignidad
Derechos
Deberes
Obligaciones
Nacionalidad

Derechos Humanos



II.- La Discriminación, el Empleo y Ocupación



Los diferentes tipos de discriminación que se puedan dar en un centro de trabajo son:

- **Discriminación Directa:** Situación en la que una persona es o ha sido tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o similar por razón de una causa de discriminación, es despedida o recibe acoso por razón de su origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y otros.

- **Discriminación Indirecta:** Situación en la que una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutras, ocasiona o puede ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de una causa de discriminación, siempre que la diferencia de trato no responda objetivamente a una finalidad legítima.

¿Cuál es la pertinencia del Convenio N.111 sobre Discriminación (Empleo y Ocupación)

Honduras ha ratificado muchos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual es el organismo especializado de Naciones Unidas en relaciones laborales, una de sus funciones es establecer normas internacionales del trabajo las cuales son ratificadas o no por los países. Una de esas normas ratificadas por nuestro país; es el Convenio No.111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).

6

Es el primer instrumento que a nivel internacional y nacional prohíbe la discriminación con carácter general en el mundo del trabajo.

En el Convenio No.111, no solo se ocupa de la Discriminación en condiciones de trabajo sino también en el acceso y admisión al empleo y procesos de formación ocupacional.

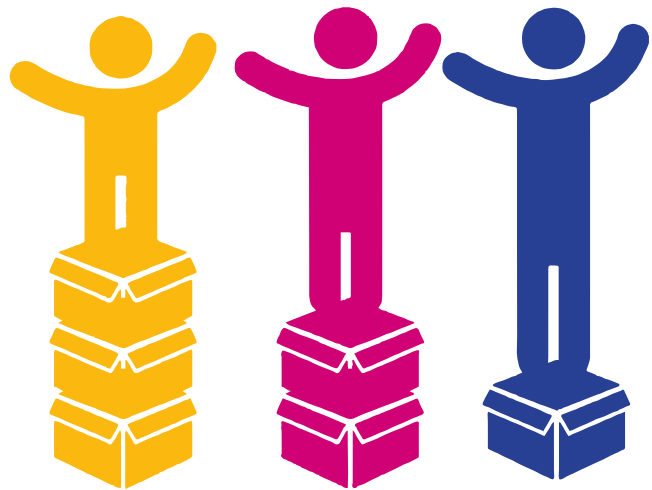
Instaura que el término Discriminación comprende:

- 1.- Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- 2.- Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada.
- 3.- La eliminación de la Discriminación en el empleo y la ocupación, es trascendental en el contexto de la globalización se integra a la idea del trabajo decente, y a los objetivos de desarrollo sostenible. En este sentido el Estado podrá llevar a cabo la adopción de medidas que promuevan condiciones de igualdad en el empleo.

III.- Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo

Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo:

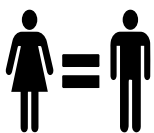
Hace alusión al principio de igualdad y se refiere a la necesidad de realizar acciones de mejora y corrección de las desigualdades entre los seres humanos en nuestra sociedad. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria en la participación económica, política y social; La igualdad: Tiene como base el reconocimiento de la dignidad de todas las personas y la búsqueda del bien común.



La Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo: Pretende considerar las diferencias y necesidades particulares de las personas garantizando condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias para todos; sin que exista ningún reparo a razón de su edad, origen étnico, sexo, idioma, religión, opinión política, o posición económica etc.



Características de la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo



Todos los seres humanos deben ser tratados de un modo justo y equitativo.

Los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta.



Las personas deben comportarse de forma respetuosa con los demás, ya que a pesar de la diversidad todos y todas merecemos ser tratados de forma igual.

La igualdad de trato en el empleo supone el fomento de la participación en el mercado laboral de acuerdo a las diferencias y necesidades particulares de las personas.



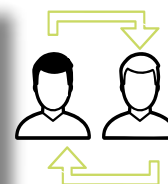
Los trabajadores que gozan de igualdad de oportunidades, tienen un mayor acceso a la formación, a menudo perciben salarios de acuerdo a ley y mejoran la calidad de la mano de obra.

Los empleadores que practican la igualdad de trato en el acceso y permanencia en el empleo tienen mano de obra más extensa y diversificada.



La igualdad de oportunidades considera la cualificación, capacidades, habilidades y destrezas de los trabajadores anteponiéndolas a razones de edad, sexo, religión, origen étnico entre otros indicativos directos o indirectos de discriminación.

En la igualdad de oportunidades y trato en el empleo toma en cuenta y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las personas de manera igualitaria.

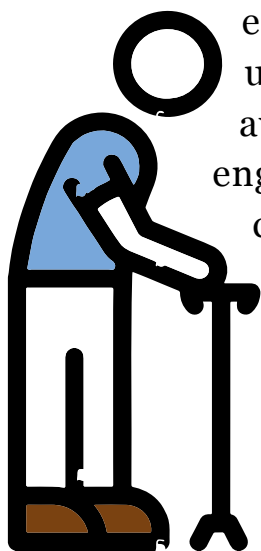


IV.- Edad, género y elección de la ocupación

Legislación hondureña prohíbe la discriminación en el empleo por razón de **edad** y **sexo**, a pesar de los avances normativos en la materia de derechos humanos, existen dichos indicadores en el mercado laboral que muestran la necesidad de seguir promoviendo que toda decisión laboral debe estar basada en criterios profesionales y/o académicos exclusivamente.

La Edad del trabajador:

La discriminación por edad o edadismo, es un estereotipo contra una persona vinculada al avance de los años, que engloba una serie de creencias, criterios y valores que justifican la discriminación de las personas según su edad.



La edad es un indicador que se usa para discriminar y para negar derechos de acceso y permanencia en el empleo que conlleve detrimento, humillación, demérito en el trabajador, y es utilizado contra adolescentes, jóvenes, pasantes universitarios, jóvenes recién egresados del nivel medio y superior, adultos trabajadores y buscadores de empleo. Ejemplo. Demasiado joven para asumir el puesto, o muy mayor para asumir el puesto, ambas expresiones hacen referencia a la edad.

9

La discriminación por edad puede ocurrir:

- Negarte la oportunidad de aplicar a un puesto de trabajo por tu edad.
- Excluirte de un proceso de selección de personal.
- Comentarios ofensivos por la edad en el entorno laboral.
- Acoso laboral por razón de edad.
- Marginación en actividades laborales y recreativas en la empresa por la edad.
- Negarse a valorar tus habilidades relativas al puesto de trabajo que aspiras sin considerar su hoja de vida.
- Faltarte el respeto, bromas alusivas a la edad que te causen problemas de autoestima.

Cómo evitar la discriminación por edad en el acceso y permanencia en el empleo

Incentivar en los reclutadores de personal a valorar el conocimiento adquirido a través de la experiencia y la edad del trabajador. Y superar prejuicios de edad que no tienen fundamento alguno como ser: los mayores no hacen más de lo necesario, relegarte de tu puesto por considerarte mayor para esa actividad, los mayores solo mira hacia la jubilación, etc.

Revisar la redacción de las ofertas de empleo y sustituye la publicidad que alude a la edad Ejemplo: “Ser joven” por otras que exprese “Ser enérgico, dinámico” .

Los y las trabajadoras guardan experiencia a través de los años, cuentan con una extensa cultura laboral la cual es de beneficio para la empresa.

El prejuicio se instala por desconocimiento de lo que causa rechazo por lo que es necesario buscar información y asesoría.

Tanto jóvenes como adultos deben ser proactivos, y buscar siempre la formación continua para encontrar nuevas oportunidades en el mercado laboral.

Las empresas deben potenciar su imagen siendo inclusivas; lo que implica contar en su planilla con personal joven y mayores.

Los empleadores/as deben poner en práctica medidas para evitarlo. Ejemplo: contratar al personal de acuerdo al perfil del puesto y las competencias de la persona para desempeñarlo.

Condición de sexo- género en el empleo

Es esencial poder diferenciar los conceptos

SEXO y GÉNERO

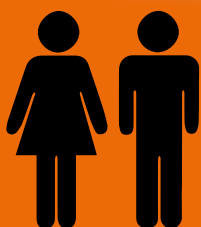
Sexo:



Es un conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento que identifican como hombre o mujer.

Lourdes Beneria

Género:



Es el conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencias a hombres y mujeres y las relaciones entre ellos, determinadas no por la biología si no por el contexto social, económico y político.

Lourdes Beneria

Sobre la base de la normativa de Honduras, el sexo no debería constar como requisito en ninguna oferta de empleo, sin embargo es una práctica vigente en la mayoría de las empresas en Honduras que refleja en los empleadores un grave desconocimiento del tema, y de los derechos humanos de los trabajadores. El sector empleador debe tener presente en el proceso de la contratación o en la relación laboral que nuestra legislación prohíbe utilizar criterios basados en características naturales del ser humano como lo es el sexo.

Mujeres y hombres tienen la misma capacidad de desenvolverse con éxito en la actividad que se desempeñen. La discriminación de género o en función del sexo tiene antecedentes considerables en el ámbito laboral, es una práctica no igualitaria que produce desigualdades no debemos anteponer el sexo como condicionante para: el reclutamiento y contratación de personal, la remuneración, las asignaciones laborales, los ascensos, el despido y beneficios que pudiera establecer el empleador como: becas, bonos, capacitaciones, etc.



Elección de la ocupación

Todas las personas tienen derecho al trabajo y a poder elegir libremente la profesión u oficio que se quiera realizar.

Particularidades de la elección de la ocupación

1.- Está vinculada a la libertad, al derecho de poder decidir donde, porque y la forma de trabajar (trabajo dependiente o trabajar por cuenta propia), en otras palabras está vinculado a un conjunto de decisiones asociadas al trabajo.



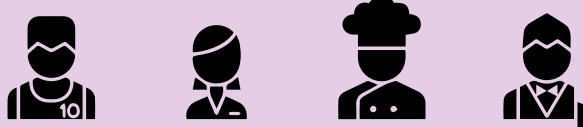
2.- La libertad de elección de ocupación comprende también el derecho a cambiar libremente de empleo o a decidir no trabajar.



3.- La libertad de elegir una ocupación implica que no haya interferencia de ninguna persona natural o jurídica, para elegir una ocupación esto debe ser una decisión libre del trabajador.



4.- La Elección de la ocupación elimina el trabajo obligatorio, forzoso y la esclavitud.



V.- Atención a la violencia de género en el empleo



No existe una única definición aceptada como violencia de género en el empleo, pero puede describirse como: “Toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente daño físico psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, que puede manifestarse como agresión física, sexual o psicológica.

Tomado de la Oficina de Asesoramiento
sobre Violencia Laboral (OAVL)

En la violencia de género en el empleo podemos considerar lo siguiente:

- 1.- Es una forma de abuso de poder.
- 2.- Se manifiesta no solo con agresión sexual o acoso sino que también incluye agresiones físicas, y violencia psicológica.
- 3.- Puede ejercer violencia por acción u omisión.
- 4.- Es una violación a los derechos humanos y laborales.
- 5.- Este tipo de violencia afecta grandemente la salud y el bienestar de las y los trabajadores.
- 6.- Tiene como finalidad excluir o someter a otro.



Principios que rigen la atención de casos de violencia de género

Debida diligencia 	¿Qué implica actuar con debida diligencia? • Prevenir razonablemente estos actos. • Realizar investigaciones exhaustivas. • Establecer sanciones.
Confidencialidad 	¿Qué implica proteger la confidencialidad? • Mantener la privacidad de la información. • Sólo revelar la información a las partes legítimamente involucradas. • Preservar la confidencialidad de la información. • Impedir la utilización de la información como ejemplo en otros casos.
Información adecuada 	¿Qué implica proporcionar información adecuada a las personas? • Explicar el procedimiento de queja y posibles resultados a las personas involucradas. • La información adecuada implica también garantizar a las personas involucradas tener acceso a su expediente.
Accesibilidad 	¿Qué quiere decir que el procedimiento sea accesible? • Toda persona en defensa de un interés legítimo puede presentar una queja. • Toda persona tiene derecho a participar en los procedimientos en igualdad de condiciones.

VI.- Elementos para gestionar la diversidad sexual en el empleo

¿QUÉ ES SEXUALIDAD?

La sexualidad humana es el conjunto de condiciones anatómicas, fisiológicas y psicológicas abarca el sexo, las identidades y los papeles de género, erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, fantasías, valores, actitudes, creencias, prácticas y relaciones interpersonales.

OMS

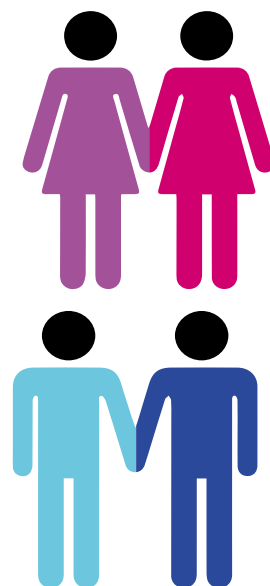
¿Qué es la Diversidad Sexual?

Es una realidad humana, un término que se utiliza para referirse de manera inclusiva a toda la diversidad de **sexos, orientaciones sexuales e identidades de género**, sin necesidad de especificar comportamientos y características que conforman esta pluralidad.



Tradicionalmente en nuestra sociedad hablar de sexualidad remite a visiones de la población, basadas en posturas moralista y puritana extendidas en todo contexto: sociales, culturales, políticos y económicos de la sociedad. Dichas posturas son especialmente imputables a conjeturas prejuiciosas sobre la sexualidad. Lo anteriormente se agudiza con el tema de la diversidad sexual.

Cuando se habla de diversidad sexual, se hace referencia a prácticas no heterosexuales, donde la base del comportamiento sexual humano sigue siendo impulsos biológicos, pero su forma de expresión depende de la elección personal de cada individuo. Esto da lugar a una gama de clasificaciones:



1. En torno al sexo: hombre, mujer e intersexual.
2. Orientación sexual: homosexual, heterosexual, bisexual.
3. Identidad de género: transgéneros y cisgéneros.



La anterior clasificación habitualmente utilizada en Honduras reúne distintas identidades que forman parte de la diversidad sexual conocidas bajo las siglas **LGBTI (Lesbianas, Gays, Travestis, Transexuales, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales)**.



La diversidad sexual en el ámbito laboral

❖ Los espacios laborales, son fundamentales para la socialización en la vida del ser humano, el derecho al trabajo y el derecho de igualdad y dignidad se aplica sin restricción alguna. Sin embargo históricamente la comunidad LGBTI ha sido invisibilizada y muchas veces excluida del goce de estos derechos fundamentales.





❖ Es necesario promover su inclusión laboral para evitar la segregación de este colectivo en el mercado de trabajo.

❖ La diversidad sexual no es una enfermedad, no es sinónimo de perversidad ni constituye un delito, no son conductas contagiosas ni adquiridas por deterioros en el medio familiar y entornos educativos.

❖ Los estigmas por orientación sexual e identidad de género pueden traducirse en falta de acceso a una oportunidad laboral, deterioro de sus capacidades laborales producto de la discriminación en el trabajo.



❖ Promover la igual real, como elemento estratégico de inclusión en las empresas.

❖ Contar con personal responsable del tema diversidad, que asesore y acompañe procesos de reclutamiento y colocación.

❖ Utilizar terminología inclusiva en los documentos internos de la empresa.

❖ Contar con protocolos de inclusión de la diversidad con la finalidad de evitar denuncias por la orientación sexual e identidad de género.

❖ Considerar el diseño de un plan de igualdad donde se integre la población LGBTI.



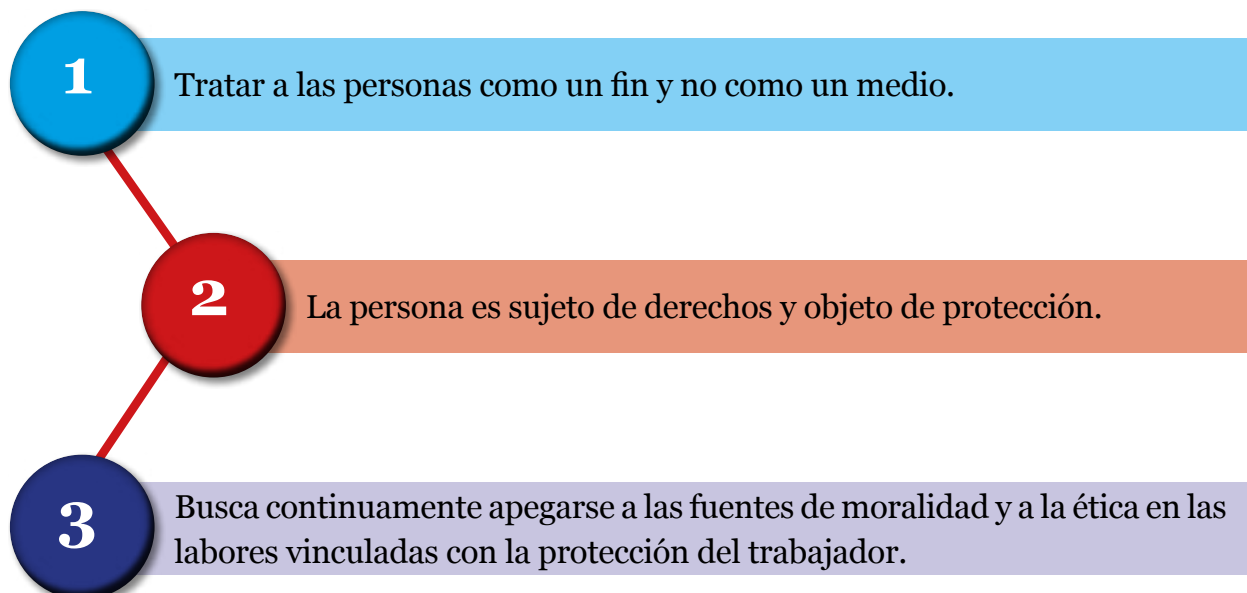
❖ Adoptar el asesoramiento de organizaciones que trabajan con y para la comunidad LGBTI en sus procesos de contratación y capacitación de personal.

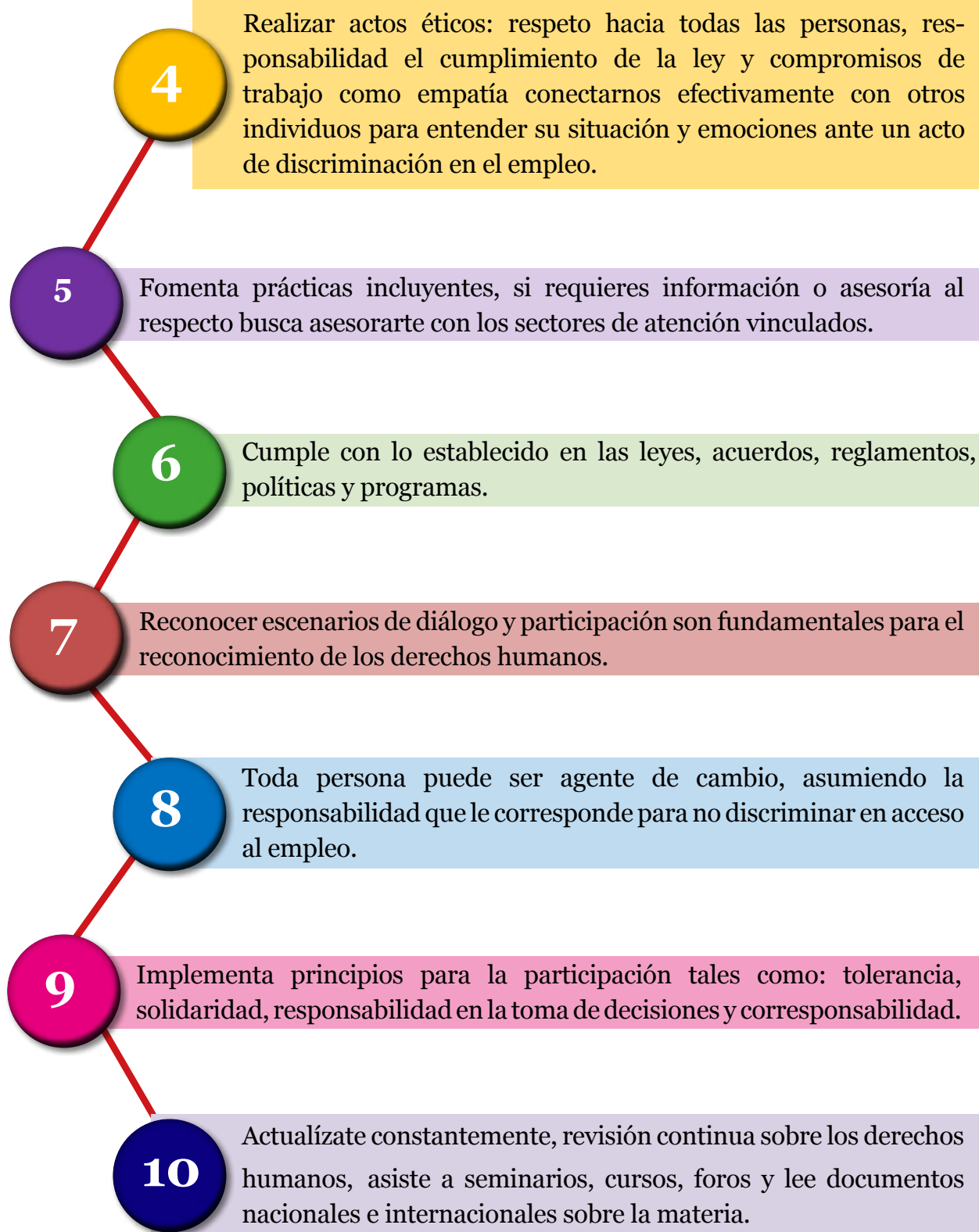
❖ Trabajar en la sensibilización y eliminación de prejuicios socioculturales que obstaculizan el acceso a un empleo y el rendimiento de los empleados LGBTI, mediante procesos de formación y participación.



❖ Contar con un equipo diverso en las empresas fortalece el sentido de pertenencia y compromiso siendo más creativos e innovadores lo que determina ser más productivos.

VII.- Marco ético y de compromiso social para la atención de la discriminación en el empleo





VIII.- Instancias competentes en la atención de casos de discriminación en el empleo y la ocupación



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

Tegucigalpa, Centro Cívico Gubernamental, edificio cuerpo bajo
B\6to piso, Boulevard Juan Pablo II, Teléfono; 2232-3844

San Pedro Sula: Barrió Barandilla, 2da entrada, 2da avenida, edificio Plaza,
local 17 A, oficina del SENAETH, Teléfono; 2550-9416

Correo Electrónico: info@trabajo.gob.hn



El Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH)

Oficina Central, Colonia Florencia Norte, Boulevard Suyapa, Contiguo a Banco
Lafise, Tegucigalpa, Honduras C.A., Telefax: 2231-0204, 2231-0882, 2235-7697,
2235-3532

Correo Electrónico: central@conadeh.hn



Ministerio Público

Edificio Lomas Plaza II, Col. Lomas del Guijarro, Ave. República Dominicana,
Tegucigalpa, Honduras, C.A.,
Teléfono: 2221-3099.
Sitio web: www.mp.hn



Policía Nacional

Podemos interponer la denuncia ante cualquier puesto o dependencia de las
fuerzas del orden público y cuerpos de seguridad del Estado
Correo Electrónico: denunciaspnh@gmail.com

Interior de
Contraportada
pág. blanca

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

El Departamento de Regulación de Agentes de Empleo Privadas (DRAEP) es la Dependencia de la Dirección General de Empleo a cargo de la Supervisión del Funcionamiento de las AEP, cualquier información CONTACTAR:

Tegucigalpa, Centro Cívico Gubernamental, edificio cuerpo bajo
B\6to piso, Boulevard Juan Pablo II, Teléfono; 2232-3844

San Pedro Sula: Barrio Barandilla, 2da entrada, 2da avenida, edificio Plaza,
local 17 A, oficina del SENAETH, Teléfono; 2550-9416

Correo electrónico: aepstss@outlook.com, aep@trabajo.gob.hn,
Web. www.trabajo.gob.hn

Esta publicación ha sido elaborada por la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) de Honduras. Su impresión ha sido posible gracias al financiamiento del Programa Regional sobre Migración de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

La información de esta publicación no implica la expresión de opinión alguna de ningún tipo por parte de la OIM sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona, ni de sus autoridades, sus fronteras o sus límites.

Impreso en Tegucigalpa, M.D.C. por Publigráficas en diciembre de 2020.
Su tiraje consta de 1500 ejemplares.

Con apoyo de:



PROGRAMA REGIONAL SOBRE
MIGRACIÓN