MERCADO LABORAL POR GÉNERO

Código: (F-GPE-10)

Las mujeres en la gestión empresarial: Ampliar los buenos resultados

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de su estudio realizado a más de **12,000 empresas en 99 países a nivel mundial**, evidencia que la diversidad de género en los espacios de dirección empresarial ha adquirido relevancia como un factor asociado a la competitividad y el desempeño económico. La evidencia internacional muestra que **una mayor participación de mujeres en puestos de liderazgo no solo contribuye a reducir las brechas de género, sino que también se relaciona con mejores resultados empresariales**, mayores beneficios y oportunidades de innovación.

68.5%

De las empresas reportaron resultados positivos por iniciativas de igualdad y diversidad en 2025

87.4%

De las empresas que aumentaron sus utilidades vincularon al menos un 5% de ese incremento con medidas de inclusión femenina en la dirección.

13.4%

De las empresas reportaron incrementos de utilidades superiores al 20%.

Fuente: Elaboración GPE/COHEP con datos del informe homónimo de OIT - Noviembre 2026

Oportunidades socioeconómicas de las mujeres

De acuerdo con el proyecto de Banco Mundial denominado “Mujeres, Empresas y la Ley”, a nivel regional Honduras enfrenta **desafíos normativos y operativos en ámbitos como ocupación y remuneración laboral, oportunidades de emprendimiento, seguridad y pensiones.**

Puntaje a nivel de país						
Marco Legal	84.7	75.3	78.4	71.1	63.1	70.0
Marco de Apoyo	60.9	50.1	55.4	34.7	45.8	31.4
Percepción de la Ley	66.6	57.2	60.8	52.3	50.5	59.2

Siendo así, en Honduras se evidencia una debilidad institucional en los mecanismos de apoyo dirigidos a fomentar la participación femenina en el mercado laboral. **Únicamente se identificó una estrategia gubernamental para promover el acceso de las mujeres al empleo (Ley de igualdad de oportunidades para la mujer, Decreto 34-2000).**

Además, sobre el **emprendimiento** se denota que:

Sobre las normas
50/100
Limitado reconocimiento a la igualdad legal para emprender y acceder al crédito.

Apoyos y complementos
5/100
Persisten graves carencias en apoyo, programas de capacitación e inclusión financiera.

Aplicación de Ley
41/100
El principal desafío radica en transformar las garantías legales en instrumentos concretos.

Fuente: Elaboración GPE/COHEP con datos del proyecto Mujeres, Empresas y Ley de Banco Mundial - Abril 2026

MERCADO LABORAL POR GÉNERO

Código: (F-GPE-10)

Brecha de género como factor determinante en el Financiamiento de MIPyME

La desigualdad de género en el financiamiento de las MIPyME es el reflejo de disparidades estructurales plasmado en empresas más pequeñas, jóvenes y con menos activos que limitan su acceso a créditos de mayor escala.

A grandes rasgos, se expone un ecosistema empresarial femenino con desventajas de base:

- **Baja tasa de formalización (62.3%)** que limita el acceso al crédito institucional formal.
- **Alta concentración en microempresas (91.5%)** que restringe la capacidad de acumulación y la escala de los montos solicitados.
- **Empresas más jóvenes (38.2%)** que vislumbran una menor trayectoria e historial crediticio acumulado.

Proveedor principal		
	Hombres	Mujeres
Bancos	59.6%	45.8%
Cooperativas	23.5%	38.5%

Fuente: Elaboración GPE/COHEP con datos del boletín Brechas de género en el financiamiento de las MIPyME en Honduras - 2026

Las empresas de las mujeres reciben montos menores, plazos más cortos y se ven afectadas por menor disponibilidad de activos patrimoniales



HONDURAS recupera el impulso hacia la Igualdad de Género

Honduras obtuvo una calificación de 0.74 sobre 1.00 en 2026, lo que la ubica en la posición 51 de 145 economías evaluadas, mejorando 16 posiciones a comparación de 2025.





La posición a 2026 se explica en parte por mejoras en el subíndice de **Participación Económica y Oportunidades**, donde Honduras pasó del puesto 103 al 76.

Este incremento es asociado entre otros factores, a la variación positiva en la tasa de participación laboral femenina. Por tanto**, el aumento de posiciones no se cataloga como una mejora sustantiva, sino como una recuperación al nivel del año 2024.**

Fuente: Elaboración GPE/COHEP con datos del Global Index Gap 2026. Nota: Ranking de 1 a 145, cuando más acerca a 145, mayor es la brecha. Puntaje de 0 a 1, cuando más se acerca a 0 mayor es la brecha.

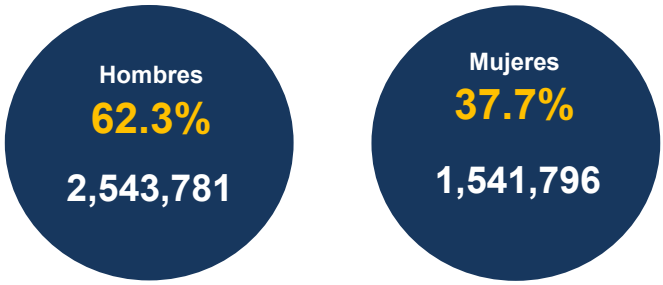
MERCADO LABORAL POR GÉNERO

Código: (F-GPE-10)

Las mujeres en el mercado laboral hondureño

El total de hondureños que conforman la fuerza de trabajo es **4,085,577.**

FUERZA DE TRABAJO POR GÉNERO 2026



En Honduras, en el área rural, solo el 28.2% de las mujeres participa en la fuerza de trabajo frente al 74.4% de los hombres. La desigualdad se agrava entre quienes no tienen nivel educativo: las mujeres participan apenas 16.7% frente al 57.1% masculino. Aunque la educación superior eleva la participación femenina a 61.5%, los hombres en ese nivel alcanzan 71.0%, manteniendo la brecha.

TASA DE DESEMPLEO

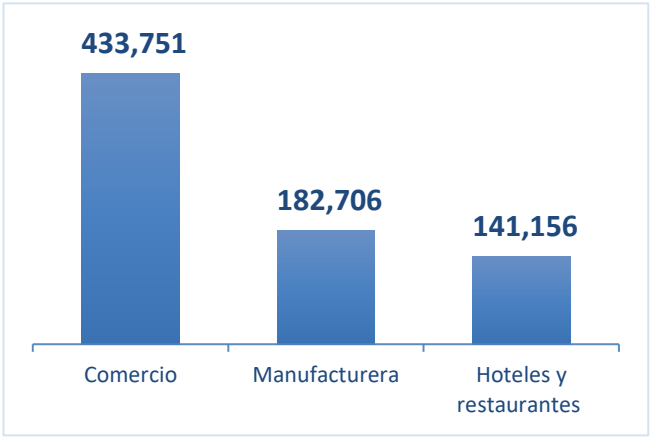
DESEMPLEO (Por grupos)



4.9%
En Hombres
(124,081)

10.8%
En Mujeres
(166,234)

11.8%
En Jóvenes*
(150,527)



Aproximadamente el 56% del total de mujeres ocupadas laboran en 3 rubros de actividad económica.

Según la Encuesta de Hogares de Septiembre de 2026, **la tasa de desocupación se estimó en 7.1%** a nivel nacional; que al desglosarse deja entrever la brecha de género en el desempleo que resulta preocupante: la tasa femenina duplica la masculina, reflejando una profunda desigualdad estructural que limita la autonomía económica de las mujeres y las expone a una mayor vulnerabilidad social.

Esta es la situación promedio de las mujeres jóvenes NINI en Honduras

72%
De los NINI son mujeres (702,702)

7.7
años de estudio en promedio.

58%
Viven en las áreas rurales **(408,299)**

76%
De las mujeres NINI realizan quehaceres en el hogar.

132
casos de femicidio registrados al primer semestre de 2026.



Fuente: Elaboración GPE/COHEP con datos de la encuesta de hogares INE - 2026
**Población menor a 30 años en condición de desocupados.*

MERCADO LABORAL POR GÉNERO

Código: (F-GPE-10)

INCLUSIÓN DE GÉNERO EN EL SECTOR PRIVADO

El cierre de las brechas de género en el ámbito laboral y empresarial requiere un compromiso institucional que vaya más allá de las buenas intenciones, denotando la relevancia de la madurez de las empresas y las organizaciones empresariales hondureñas en la adopción de políticas de igualdad, así como su esfuerzo por implementar programas de formación, sensibilización y promoción del liderazgo femenino a nivel nacional.

59.6%
De las empresas cuenta con políticas de igualdad de género

86.8%
De las empresas ha incorporado programas de capacitación en temas de género

92.3%
De las organizaciones empresariales promueven la participación de mujeres en cargos de liderazgo empresarial

75%
De las organizaciones empresariales trabajan de forma conjunta con otras organizaciones en temas de género

La mayoría de las empresas ya reconoce la importancia de la equidad plasmada en las políticas empresariales, en donde un porcentaje significativo ha formalizado sus compromisos institucionales en aras de promover la igualdad de género. Esto marca un panorama en el que la voluntad corporativa antecede a la institucionalización de las normas internas en el sector empresarial.

EmpleoConecta.hn, la plataforma de empleo impulsada por el **COHEP** constituye una herramienta para facilitar el acceso a oportunidades laborales, promover la inclusión y conectar el talento humano con las necesidades del sector empresarial hondureño.

A través de esta plataforma se ha registrado una importante participación femenina, reflejando el interés de las mujeres por incorporarse al mercado laboral y acceder a oportunidades de empleo formal.

54.6%
de los registros identificados en EmpleoConecta son mujeres.

48.4%
de los contratados mediante la plataforma son mujeres.

empleo conecta
tu portal de empleo