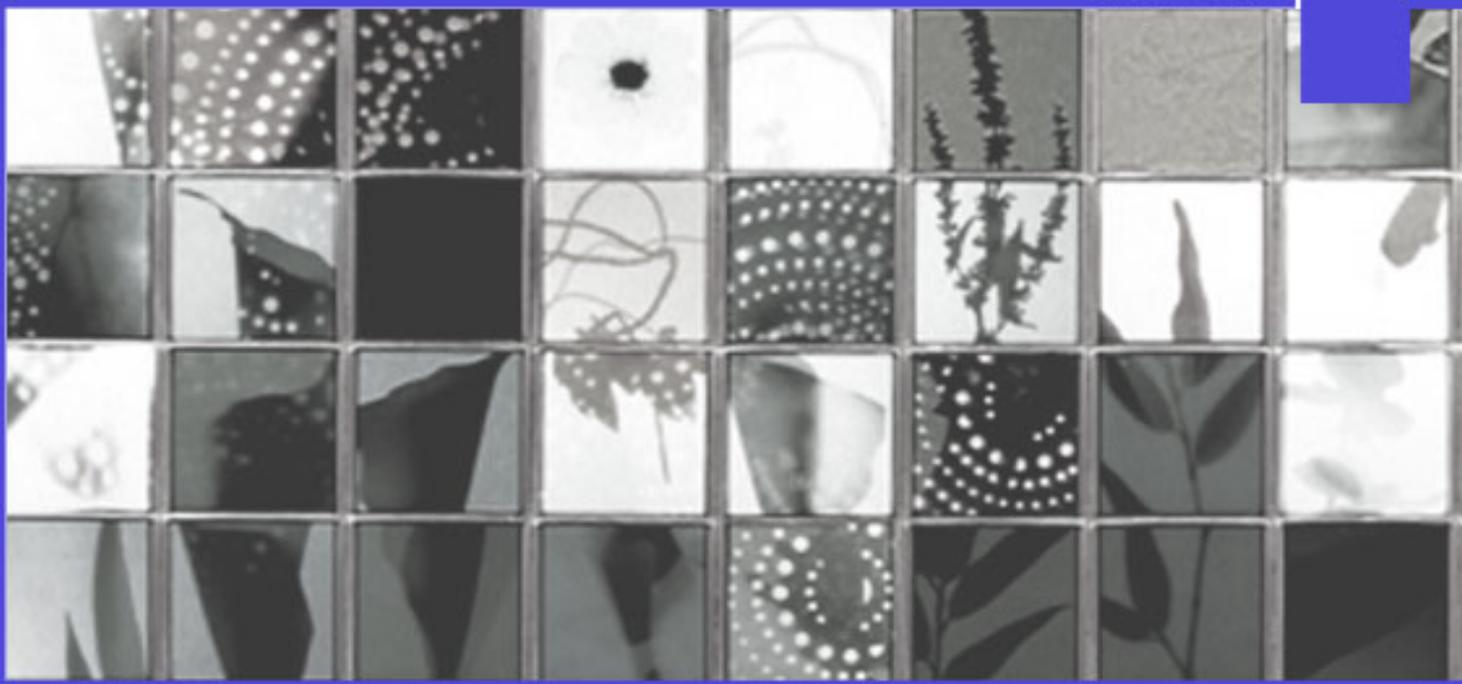


La Mujer en las Fuerzas Armadas y Policía: una Aproximación de Género a las Operaciones de Paz

Fabricio Herrera

Abril 2009



El caso de Honduras



ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	3
INTRODUCCIÓN	4
DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO EN HONDURAS	5
EL PAÍS EN NÚMEROS	5
Salud.....	5
Educación.....	6
Empleo e ingreso.....	7
UN BREVE RECORRIDO POR LA HISTORIA NACIONAL	9
Participación social de las mujeres.....	11
LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS DE HONDURAS	13
BREVE RECORRIDO HISTÓRICO	13
Organización de las Fuerzas Armadas.....	14
INGRESO DE LA MUJER A LAS FUERZAS ARMADAS DE HONDURAS	16
Integración y discriminación.....	19
Justicia militar para las mujeres.....	20
Realidad y expectativas de las mujeres militares de Honduras.....	21
LA MUJER EN LA POLICÍA NACIONAL DE HONDURAS	23
CONSTRUCCIÓN HISTÓRICA DE LA POLICÍA NACIONAL	23
LA DEMOCRACIA Y LA NUEVA POLICÍA, VIEJA Y NUEVA LEY	25
Ingreso de la mujer a la Policía Nacional.....	26
Integración y discriminación.....	30
Mujeres policía y salud.....	31
Protección jurídica de derechos de las mujeres.....	31
Esperanzas y expectativas de las mujeres en la Policía Nacional.....	33
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER HONDUREÑA EN OPERACIONES DE PAZ DE NACIONES UNIDAS	35
MARCO LEGAL Y PROCEDIMIENTO	35
Experiencia y lecciones aprendidas.....	37
CONCLUSIÓN: Hacia la 1325 en Honduras	39
BIBLIOGRAFÍA	41
ANEXO I	46

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe tiene como objetivo analizar el proceso de incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas y Policía Nacional en Honduras, y su participación en operaciones de paz de las Naciones Unidas. El trabajo pretende servir como una herramienta de diagnóstico para la elaboración de futuras políticas sobre género en tales instituciones.

Actualmente, las mujeres hondureñas forman parte de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional y gozan de igualdad de oportunidades legales tanto para el acceso como para el crecimiento profesional. Sin embargo, en la práctica aún persisten resistencias que obstaculizan una plena equidad entre hombres y mujeres en el ejercicio de sus funciones.

Esta realidad muestra un débil sistema de políticas y acciones coordinadas para incorporar la perspectiva de género dentro de tales instituciones. Asimismo, la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional impacta en la participación de éstas en las Operaciones de Paz de Naciones Unidas, siendo que hasta la fecha ninguna formó parte de los contingentes enviados por este país, salvo en el caso de los contingentes enviados a Irak en el año 2003/2004. De esta forma, se plantea la necesidad de evaluar el compromiso asumido por el Estado hondureño tras la aprobación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad y las medidas implementadas al respecto.

INTRODUCCIÓN

La persistencia de obstáculos en la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas y Policía en condiciones de igualdad y equidad, plantea la necesidad de analizar las características de la participación de la mujer en ambas instituciones, así como también su inclusión dentro de las operaciones de paz de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). De esta manera, en primer término se ofrece una aproximación histórica al proceso de conformación del Estado hondureño y su incidencia en aspectos tales como la participación de las mujeres en la sociedad y el Estado, y la construcción de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional.

Posteriormente, se estudia el proceso mismo de construcción de dichas instituciones y su actual estructura y organización. Asimismo, se describe la situación actual de las mujeres en ellas, en lo que respecta a su participación, las condiciones de integración y posibilidades de ascenso. En este sentido, se atiende a la persistencia o no de comportamientos discriminatorios por razones de género.

En una tercera etapa, se realiza un breve recorrido por las características de la participación de la República de Honduras en operaciones de paz de Naciones Unidas. Como consecuencia del previo estudio sobre las particularidades internas de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional y la integración de las mujeres en éstas, se exponen los impedimentos principales para su participación en operaciones de paz.

Finalmente, se ofrecen las conclusiones surgidas tras el análisis precedente. Asimismo, se esbozan algunas recomendaciones con el objetivo de colaborar con el proceso de incorporación de las mujeres en igualdad con los hombres tanto en el ámbito de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, como también en el contexto de las operaciones de paz.

DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO EN HONDURAS

EL PAÍS EN NÚMEROS

Honduras tiene siete millones y medio de habitantes. De acuerdo a la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, realizada en septiembre de 2007 por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), de los 7.585.155 de habitantes, 3.918.525 (el 51,7%) son mujeres; y 3.666.630 (el 48,3%) son hombres.¹

Esta última encuesta, también indica, que Honduras es un país de jóvenes. El 66% del total de la población se ubica en el rango que va desde los 0 hasta los 29 años. Un poco más de la mitad de este grupo poblacional lo componen las mujeres con el 50,51% en tanto los hombres suman un poco menos de la mitad con el 49,49%. Ello significa, a su vez, que el 33,69% del total de la población nacional son mujeres jóvenes, y el 33,31% lo acuerpan hombres jóvenes.

Cuadro N° 1. Población joven de Honduras por grupo de edad.

Grupo de edad	Mujeres	Porcentaje en relación al grupo de edad	Hombres	Porcentaje en relación al grupo de edad	Total
00-04	406.625	48%	440.784	52%	847.409
05-09	494.282	48,7%	521.759	51,3%	1.016.041
10-11	216.050	50,5%	211.541	49,5%	427.591
12-14	313.209	48,4%	333.959	51,6%	647.168
15-18	401.169	50,2%	398.598	49,8%	799.767
19-24	428.824	54%	364.659	46%	793.483
25-29	295.396	56%	232.359	44%	527.755
Total	2.555.555	50,5%	2.503.659	49,5%	5.059.214

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras, Trigésima Quinta Encuesta Permanente de Hogares, septiembre, 2007.

Salud

La expectativa de vida actual de los hondureños alcanza una media de 71,85 años. En los hombres es de 68,4 años y en las mujeres 75,3 años. Para alcanzar estas edades los niños y niñas hondureñas tienen que sortear una numerosa cantidad de amenazas a sus posibilidades de vida. Estas comienzan incluso desde antes de su nacimiento.

Tanto para las madres como para los niños menores de cinco años, las causas de muerte más frecuentes están asociadas a factores previsibles. En las niñas y niños, la principal causa son las enfermedades respiratorias y gastrointestinales, y en las madres los riesgos reproductivos relacionados con el VIH/SIDA, enfermedades e infecciones de transmisión sexual (ETS/ITS) y violencia basada en género.

Un aspecto que es necesario resaltar, es el descuido oficial respecto a la salud preventiva en materia reproductiva, particularmente en educación y sensibilización de la población. El

¹ República de Honduras, Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras, *Trigésima Quinta Encuesta Permanente de Hogares*, (Tegucigalpa: INE, septiembre, 2007), <http://www.ine-hn.org/sociales/encuestas/ine/ephpm/septiembre07/survey0/data/Cuadros/02.%20Poblacion.mht>

67,8% del total de los ingresos hospitalarios está relacionados con el ciclo reproductivo de la mujer y el 30% de los partos reportados son madres menores de 19 años.

Los esfuerzos de educación sexual y sensibilización están focalizados en campañas masivas ocasionales y usuarios del sistema de salud pública (lo que explica, de alguna forma, la proporción de egresos hospitalarios por partos). La sensibilización se limita a información no muy completa sobre medidas de prevención de embarazo y contagio de ETS/ITS.²

En el caso de los contagios de ETS/ITS, las campañas de sensibilización operan de manera desequilibrada ya que enfatizan los métodos de prevención y marginan la información sobre formas de contagio. La Encuesta Nacional de Salud (ENDESA 2005), muestra en sus resultados que la mayoría de la población conoce acerca de enfermedades de transmisión sexual, en particular sobre VIH, pero desconoce acerca de los medios y forma de contagio.

En el caso de las mujeres esto puede haber sido un coadyuvante de importancia para que las estadísticas de infección de VIH entre las mujeres hayan crecido tan ruidosamente. Para el año 1997, la relación entre hombres y mujeres con VIH era de 2 a 1, ya para 2002, la relación técnicamente se emparejó en una relación de 1 a 1.

Las campañas de sensibilización y la información ofrecida a la ciudadanía como acciones preventivas de salud, sobre cáncer de seno y cáncer cervical, osteoporosis, menopausia, y demás condiciones de salud de impacto particular en las mujeres también muestran similares patrones de descuido. De acuerdo a las estadísticas de la Secretaría de Salud y el INE, el cáncer de mama presenta un 17% del total de casos nuevos detectados de cáncer y un 25% del total de prevalencia entre 1998 y 2000, hacia otros tipos de cáncer.

Educación

El analfabetismo en el país es del 18% del total de la población. En el sistema educativo, los niveles de cobertura de la educación pública muestran serias dificultades para la población nacional en edad educativa: casi el 60% de los niños en edad preescolar están fuera del sistema; el 11% de la educación básica (1° a 9° grado) no está cubierto y, prácticamente de cada 100 niños que deberían cursar la educación media 76 no encuentran un pupitre en las aulas de los colegios nacionales. Otros informes indican que sólo el 1,5% de los alumnos que ingresan a la universidad adquieren un título universitario.

² La información prácticamente privilegia el uso de preservativo y la abstinencia como medios eficaces para la prevención de embarazos y contagios de ITS y ETS. En el caso de la anticoncepción la información se extiende a otros métodos promovidos por el Estado como el DIU, o las píldoras anticonceptivas, entre otros.

Cuadro N° 2. Cobertura educativa nacional.

Nivel educativo	Centros	Alumnos	Población en edad escolar	Cobertura
Pre-básico	5.500	211.844	516.692	41%
Básico	10.400	1.372.843	1.542.520	89%
Media	1.100	360.467	1.501.946	24%
Total	17.000	1.945.154	3.561.158	53%

Fuente: Elaboración propia en base a Marlon Brevé, Ministro de Educación (información para el Instituto Nacional de la Mujer - INAM, 2008) y comparado con INE, 2007.

Las mujeres muestran una leve mejoría en estas estadísticas, ya que suman el 52% de la población de educación media, mientras los jóvenes varones manifiestan un creciente proceso de deserción escolar a partir del sexto grado de educación primaria.

A pesar de ello, el sistema educativo hondureño refuerza las relaciones de poder y los patrones de conducta que limitan las oportunidades y potencialidades de las mujeres. Poca atención se le ha prestado a la Ley de Igualdad de Oportunidad para la Mujer³ y al Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades 2002-2007,⁴ los cuales señalan la necesidad y la obligación de construir relaciones equitativas entre hombres y mujeres.

Esta situación es agravada, cuando todavía una buena porción de docentes mantienen activa la dinámica de la desigualdad y la discriminación en las aulas.⁵

Empleo e ingreso

Por cada hondureño u hondureña ocupada hay tres personas que dependen de su ingreso. La población económicamente activa suma un 36,84% de la población total nacional. De ellos,

³ La Ley de Igualdad de Oportunidad para la Mujer, busca integrar y coordinar las acciones estatales y de la sociedad civil para eliminar todo tipo de discriminación contra la mujer y, obtener la igualdad de los hombres y mujeres. República de Honduras, *Ley de Igualdad de Oportunidad para la Mujer Decreto N° 34-2000*, (Tegucigalpa: Congreso Nacional de Honduras, 28 de abril, 2000).

⁴ El Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, tiene como objetivo orientar las acciones para avanzar en el efectivo cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, como fundamento del desarrollo nacional, en 5 ejes estratégicos: comunicación, participación social y política, economía y pobreza, y Violencia. República de Honduras, *Política Nacional de la Mujer- Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades 2002-2007*, (Tegucigalpa: INAM, 2002), <http://www.inam.gob.hn/>

⁵ En una consulta realizada a un funcionario de la Dirección de Educación Media se le preguntó sobre la aplicación del artículo 35 de la Ley de Igualdad de Oportunidad que protege el derecho a los estudios de las adolescentes embarazadas. El funcionario explicó que las niñas eran casi forzadas a ser trasladadas a otra jornada, preferiblemente nocturna para evitar que diera un mal ejemplo a los demás. Cuando se le consultó cual era la respuesta del sistema educativo cuando se conoce que algún adolescente varón estaba contagiado de VIH o alguna otra ETS/ITS, los criterios para abordar la situación son diferentes. En este caso, se trata de mantener la confidencialidad para proteger la dignidad del alumno. Según su testimonio, las disposiciones del artículo 35 parecieran tener menos peso que el artículo 66 de la Ley sobre VIH/SIDA sobre la protección del derecho a la educación de las personas contagiadas; o peor aún, ambas son aplicadas en función del género, perjudicando principalmente a las mujeres.

el 47,7% son asalariados, el 41,0% cuenta propia y el 11,3% son trabajadores no remunerados. Por su parte, la Tasa de Subempleo Invisible (TSI) nacional es de 33,2%.

Cuadro N° 3. Población por categoría ocupacional.

	Total	Asalariados	Cuenta propia	Trabajadores no remunerados
Ocupación principal	2.773.492	1.322.362	1.137.959	313.171
Estructura porcentual	100%	47,7%	41%	11,3%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras: EPHPM, mayo, 2007.

El ingreso de la mayor parte de los hogares urbanos es el salario, en tanto en el área rural la mayor cuota de ingresos proviene de los trabajos por cuenta propia. De igual manera el mayor peso de los ingresos recae en los hogares urbanos, que perciben casi el triple de los que recibe en promedio cada hogar rural, pese a que la mayor parte de la población es rural, lo cual es sintomático de la gran desigualdad que prevalece en la sociedad hondureña.

Entre los censos de 1988 y 2001 hubo un crecimiento inter-censal del 4,6% de hogares encabezados por mujeres en relación al crecimiento de los hogares que tienen por jefe a un hombre. Las investigaciones del INE tienden a manifestar una constante: los hogares dirigidos por un hombre como cabeza de familia mantienen mejores condiciones socioeconómicas que los dirigidos por mujeres.

De la misma manera, la comparación de los números desagregados sobre Población Económicamente Activa (PEA), pueden estar sugiriendo que a las mujeres se les exigen mayores calificaciones educativas para ocupar puestos y lograr ascensos o bien, que éstas se ven obligadas a tomar puestos laborales menores a su calificación profesional.

En todo caso, la brecha confirma la diferencia en materia de género en las relaciones laborales, y se confirma en la desigualdad salarial por igual trabajo.⁶

Cuadro N° 4. Distribución porcentual de la PEA por sexo, según nivel educativo.

Nivel Educativo	1999			2002		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

⁶ De acuerdo al Informe de Desarrollo Humano del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Honduras, 2002 las mujeres perciben el 37% de ingresos que los hombres. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP) Honduras, *Informe sobre Desarrollo Humano. Honduras: Por una Democracia Incluyente*, (Tegucigalpa: Naciones Unidas, 2002), http://www.undp.un.hn/publicaciones_INDH.htm

Ninguno	16,9%	18,2%	14,6%	16,1%	18,2%	11,7%
Educación extraescolar	0,1%	0,1%	0,2%	0,5%	0,5%	0,4%
Primaria	58,2%	60,5%	54,1%	57,9%	60,6%	52,3%
Secundaria	19,8%	16,7%	25,2%	19,3%	15,6%	26,9%
Superior	5%	4,5%	5,9%	6,1%	4,9%	8,6%
Ignorado	0%	0%	0%	0,2%	0,2%	0,1%

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por Sara Elisa Rosales y Armida López de Mazier, *Perfil de Género de la Economía Hondureña Informe final*, (Tegucigalpa: UNIFEM, PNUD; ACDI, 2004), 36.

Las estadísticas sobre comportamiento poblacional, también señalan que los índices de movilidad y migración interior y externa de las mujeres están en ascenso. El fenómeno volátil de la maquila, promovido por los diferentes gobiernos desde 1987, ha estado generando cambios en la migración rural a las áreas urbanas y en la participación laboral de las mujeres. Las mujeres están cambiando la tradicional actividad en sus hogares o la ocupación en servicios y están ocupando puestos de operarias en las industrias. No obstante ello, y al hecho de que están superando a los hombres en nivel educativo, todavía se les relega a categorías laborales que son consideradas actividades masculinas.

UN BREVE RECORRIDO POR LA HISTORIA NACIONAL

El proceso de construcción de la institucionalidad en Honduras ha estado marcado por una constante de ingobernabilidad que ha incidido, entre otras cosas, en la idea que el imaginario hondureño tiene con respecto a la participación que corresponde a las mujeres en la sociedad, y la concepción que en términos generales se tiene sobre lo policial y lo militar.

El período que abarca desde la independencia hasta casi mediados del siglo XX (1821-1947), se caracterizó por una dinámica incesante de convulsiones político-militares que mantuvieron al país en una situación crónica de ingobernabilidad. Sólo entre los años 1827 y 1963, algunos historiadores cuentan un mínimo de 388 acciones armadas contra los gobiernos establecidos, lo que implica casi tres insurrecciones armadas contra el gobierno por año. Durante el mismo, fue común encontrar en el territorio nacional la coexistencia de al menos dos ejércitos: el oficialista, organizado con las milicias del partido en gobierno, y el grupo rebelde alzado en armas en oposición.

La inestabilidad y la violencia política concluyeron con una violenta dictadura. Entre los años 1933 y 1949, gobernó con mano de hierro el General Tiburcio Carías Andino, quien desde la fórmula *encierro, destierro y entierro*, cerró espacios y acabó con toda forma de rebelión militar. Asimismo, también eliminó toda posibilidad de expresión política de oposición.

Luego de la dictadura, siguió un breve período de modernización del Estado, liderado por dos presidentes emblemáticos en la historia del país: el nacionalista Juan Manuel Gálvez (1949-1954) y el liberal Ramón Villeda Morales (1957-1963). Gálvez (quien fuera Ministro de Guerra y Vicepresidente durante la administración Carías Andino), llevó a cabo una serie

de reformas que incluyeron la creación del Banco Central, la emisión por primera vez de una moneda nacional, la creación de entidades descentralizadas del gobierno central, y la apertura de la oficina internacional del trabajo. Cuando asumió Villeda Morales en el año 1957 se continuó el proceso de modernización, se emitió el Código de Trabajo, se creó el Instituto Hondureño de Seguridad Social, comenzó el proceso de reforma agraria, y se aprobó la ley de servicio civil.

Entre el gobierno de Gálvez y el de Villeda Morales, aparece en escena el militarismo, que no es sino una manifestación diferente y novedosa del viejo problema de gobernabilidad. Acusando problemas de salud, el Presidente Gálvez deja el poder a su Vicepresidente Julio Lozano Díaz en el año 1954. Lozano Díaz intentó oponerse al grupo conservador y, tras plantear intenciones continuistas, fue derrocado por el primer golpe de Estado realizado por las Fuerzas Armadas de Honduras en el 21 de octubre de 1956.

En el año 1957, la Asamblea Constituyente eligió a Vidella Morales, quien fue depuesto por nuevo golpe militar el 3 de octubre de 1963 tras mostrar abiertamente su claro signo reformista en política interior y de distensión en política exterior (particularmente con el gobierno de Cuba). Años más tarde, el entonces Presidente Ramón Ernesto Cruz, también sería depuesto por un nuevo golpe, en 1972. En dicha ocasión, las Fuerzas Armadas se conservarían en el poder por casi una década, hasta que en 1982 entrara en vigencia la constitución actual y asumiera el primer gobierno de la más extendida sucesión ininterrumpida de gobiernos civiles, electos, en toda la historia de Honduras.

A la actual etapa democrática, para efectos del presente informe, podemos caracterizarla por dos elementos que la sintetizan muy claramente:

- Supervivencia y posicionamiento (1982-1989), y
- Consolidación y reforma (1999-2008).

Durante el período de supervivencia y posicionamiento, las principales preocupaciones políticas estuvieron enfocadas a los problemas derivados de la guerra fría, conflictos civiles en países vecinos y conflictos internos propios; el manejo y evasión de las posibilidades de ruptura constitucional y coexistencia con el poder militar; y la consolidación del poder civil. Bajo este panorama, la mayoría de las expectativas generadas por el retorno a la democracia fueron postergadas. Fue prácticamente nulo el avance en materia de disminución de la pobreza, la ampliación de las libertades civiles y el incremento de las oportunidades para la participación ciudadana.

En 1990 entraron en escena las políticas del consenso de Washington y la ola neoliberal arribó a la realidad hondureña. En la etapa de la consolidación y reforma (1999-2008) la dirección democrática dio un giro. A partir de ese momento, las principales preocupaciones se basarán en el ordenamiento institucional y económico del país, (reestructuración de la economía, avances institucionales, descentralización); la supeditación del poder militar al poder civil; y la apertura y reforma político - democrática. Hasta el año 2004, las medidas que buscaron equilibrar los indicadores macroeconómicos y que deprimieron a los sectores más vulnerables de la población, se volvieron parte de la realidad cotidiana y una constante de gobierno en gobierno.

De forma paralela, se sucedieron avances institucionales en la estructura formal del Estado y en las garantías ciudadanas. Durante este período, fueron creados el Comisionado de los Derechos Humanos y el Ministerio Público. La Policía fue separada de las Fuerzas Armadas y retornó a la órbita civil. También se separaron las funciones de defensa y seguridad mediante la mitosis de la anterior Secretaría de Defensa y Seguridad Pública en Secretaría de Defensa y Secretaría de Seguridad. Fue abolido el servicio militar obligatorio y transformado en servicio militar voluntario en tiempos de paz, fue eliminado el cargo de Jefe de las Fuerzas Armadas, y se consolidó el poder civil sobre los militares.

Con respecto al proceso de descentralización de la organización del Estado, se realizaron procesos de selección de candidaturas para ocupar cargos en organismos estatales, como la Corte Suprema de Justicia, Tribunal Superior de Cuentas, Tribunal Supremo Electoral, entre otras. Con participación de la sociedad civil organizada, se impulsó una estrategia para reducir la pobreza, se abrieron espacios de participación a la sociedad civil (Consejo consultivo del Ministerio Público, Consejo Nacional de la Seguridad Interior, Consejo consultivo de la ERP, Consejo Nacional Anticorrupción, Foro Nacional de Convergencia, etc.), y se realizaron una serie de reformas electorales que procuraron mejorar las condiciones y opciones de los electores (voto separado para presidente, diputados y corporaciones municipales, voto domiciliario, voto con fotografía y lista abierta para diputados al Congreso Nacional, entre otros).

Finalmente, comenzaron a reconocerse oficialmente y a legislarse numerosos derechos civiles y ciudadanos incorporados en el Código de la Niñez y de la Adolescencia, la Ley del Instituto Nacional de la Mujer, la Ley sobre VIH/SIDA, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, la Ley Contra la Violencia Doméstica, la Ley de Acceso a la Información Pública, y la Ley de Participación Ciudadana.

Participación social de las mujeres

La historia de la participación social de las mujeres, sufre las consecuencias y efectos de una sociedad convulsa, violenta y carente de gobernabilidad. Si bien en los años 1876, 1894 y 1921 hubo iniciativas legislativas para reconocer sus derechos políticos, las mujeres carecieron durante largo tiempo, incluso del elemental derecho a la nacionalidad, que no fue reconocido sino en 1937.⁷

El voto y la participación electoral fueron reconocidos en 1955, y durante las administraciones de Lozano Díaz y Villeda Morales, se ratificaron varios Convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que mejoraron las condiciones económicas, sociales y laborales de las mujeres hondureñas.⁸

El momento legal de mayor trascendencia para la participación de las mujeres en la vida económica, social y política ocurrió cuando Honduras ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW).⁹ Desde entonces, se desprendieron una serie de acciones estatales impulsadas por

⁷ Antes de ello, la nacionalidad de las mujeres hondureñas estaba supeditada a la del marido. Incluso las constituciones previas a 1955 otorgaban la ciudadanía únicamente a los hombres hondureños mayores de 18 años, lo cual colocaba en una suerte de limbo jurídico el estatus legal de las mujeres hondureñas.

⁸ Acerca de la legislación, ver Anexo I del presente informe.

⁹ República de Honduras, *Decreto N° 979 de la Junta Militar de Gobierno*, (Tegucigalpa: 14 de julio, 1980).

la presión social de las mujeres organizadas, que han derivado en la estructuración de un marco dirigido a la participación equitativa de las mujeres.

En la actualidad, la lucha por el reconocimiento de derechos y espacios de participación de las mujeres pasa por tres puntos de debate. Por un lado, la lucha por enfrentar la contra-reforma, la cual busca retroceder particularmente los espacios conquistados.¹⁰

En segundo lugar, con respecto a la lucha por la equidad en la participación política, durante el proceso de aprobación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el año 2000 hubo fuertes resistencias, a tal punto que los porcentajes de participación igualitaria de las mujeres terminaron estableciendo la obligación de un mínimo de 30% y no del 50%. La presión de las mujeres organizadas, empuja por el establecimiento de una cuota obligatoria del 50%. La exigencia también implica el establecimiento de cuotas fijas, es decir, la obligatoriedad de escoger la mitad de los cargos para la mujer,¹¹ o la designación de cargos intercalados o en trenza. Así por cada candidato hombre a la titularidad de un cargo habría una candidata mujer (trenza horizontal), y a cada candidato propietario a un cargo se asignaría una suplente mujer (trenza vertical). Hasta ahora, los movimientos y partidos políticos han incumplido la cuota obligatoria del 30%, y la mayoría de cargos asignados a las mujeres no son de calidad, puesto que son suplencias o titularidades con pocas posibilidades electorales.

El último eje del debate refiere a la lucha para alcanzar la equidad económica. Esta pasa por alcanzar la igualdad real de oportunidades en todos los niveles del sistema educativo; la protección de los intereses de las mujeres y los hijos en los bienes familiares y el ingreso; la aplicación de medidas para equilibrar el ingreso de las mujeres (a igual trabajo igual salario), y el mejoramiento de las condiciones de acceso al mercado laboral.

De manera simultánea, y no menos importantes, han sido las reivindicaciones para poner fin a la violencia cultural por condición de género. Los ejes prioritarios a tratar han sido la violencia intrafamiliar (VIF); la violencia doméstica (VD); y la violencia contra las mujeres y los feminicidios. En este sentido las preocupaciones se debaten por la sensibilización social hacia estos problemas (concientización de las mujeres y hombres, educación en masculinidad y feminidad, etc.), hasta el incremento de las sanciones penales (particularmente al presionar por introducir la figura del feminicidio que implicaría un castigo más severo que el aplicado en los caso de asesinatos vinculados a relaciones sentimentales presentes y pasadas).

Uno de los efectos de estas preocupaciones pasa por la disminución coyuntural en las presiones sociales por la equidad en otros campos de las relaciones sociales, como lo económico, lo laboral y lo profesional. Ello incide en la valoración que pueda hacerse a temas como la participación de las mujeres en instituciones y espacios de alto dominio masculino como ciertos oficios y ejercicios industriales (actividades en fábricas, oficios como conductores de transporte, mecánica, carpintería, etc.), o la situación de las mujeres en áreas como la Policía y las Fuerzas Armadas.

¹⁰ Recientemente, se ha bloqueado la aplicación de guías escolares para la educación sexual en las escuelas y colegios estatales, y se ha armado un bloque de oposición para impedir la ratificación del protocolo facultativo de la CEDAW y promover su denuncia.

¹¹ En este caso, para citar un ejemplo ilustrativo significaría que en el departamento de Cortes para el caso que elige 20 congresistas, al elector se le entregarían dos boletas una con candidatos hombres, para escoger entre ellos a 10 diputados, y otra con candidatas mujeres para escoger a 10 diputadas.

LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS DE HONDURAS

BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

Hasta mediados del siglo XX el Ejército, y en algún momento la Marina, tuvieron una estructura formal pero inorgánica y no estaba institucionalizada. Las actividades que justificaban su existencia eran la defensa nacional en las guerras entre los antiguos estados federados centroamericanos, la defensa del gobierno en las constantes guerras civiles y la intervención en las guerras civiles de otros Estados centroamericanos, bien respaldando a los gobiernos en el poder o en apoyo a los insurrectos que buscaban derrocarlos.

Con el gobierno reformista de Gálvez (1949-1954) comenzó la institucionalización de las Fuerzas Armadas hondureñas. Bajo su mandato se impulsó el Ejército, la Marina y se consolidó el proceso de conformación de la Aviación.¹ La educación militar estaba a cargo de

la Escuela de Aplicación para Oficiales, la Escuela Básica de Armas y la Escuela Básica de Cabos y Sargentos.

Entre los años 1950 y 1960, tuvieron lugar dos eventos que incidieron fuertemente en la dirección del proceso de institucionalización y profesionalización de las Fuerzas Armadas. Por un lado, la incursión de los militares en la política luego de los dos golpes de Estado (1956 y 1964) y la postulación y victoria del Jefe de las Fuerzas Armadas como candidato a la Presidencia de la República. Por el otro lado, la guerra de 1969 con El Salvador,¹² torció la imagen de los militares hondureños, los forzó a volver la mirada hacia adentro y reformular sus capacitaciones y fortalecimiento. Más allá de estos dos acontecimientos, el hecho de que los militares continuasen manejando los asuntos públicos durante los tres sucesivos gobiernos de facto entre 1972 y 1980, colaboró a mantener la distorsión sobre el lugar que los militares debían ocupar dentro de la República, de lo cual fue parte la Doctrina de Seguridad Nacional.

En la década de los noventa, se inició un proceso de desarticulación del poder militar y de fortalecimiento de la institucionalidad civil. Entre algunas acciones generales ocurridas durante este período se pueden considerar las siguientes:

- Eliminación del servicio militar obligatorio.
- Supresión del cargo de Jefe de las Fuerzas Armadas y nombramiento de funcionarios civiles como ministros de defensa.
- Separación de las esferas seguridad y defensa. Retorno de la Policía al control civil.
- Reducción del fuero de guerra al ámbito estrictamente militar, (ahora los militares enfrentarán los procesos judiciales civiles cuando esté involucrado un ciudadano o ciudadana civil).
- Emisión de una nueva Ley Constitutiva de la Fuerzas Armadas en el año 2001, implicó la reasignación de tareas vinculadas a la vida democrática.
- Emisión del Libro Blanco de la Defensa.

Asimismo, durante este proceso hubo grandes cambios a lo interno de las Fuerzas Armadas, especialmente una enérgica y constante capacitación en materia de derechos humanos como eje transversal, lo cual ha logrado reimpulsar su profesionalización.

Organización de las Fuerzas Armadas

La Ley Constitutiva de las Fuerzas Armadas¹³ de 2001 además de definir las estructuras, jerarquías, visión y objetivos generales, le asignó las nuevas tareas para el ejercicio de su institucionalidad en la democracia.

¹² En julio de 1969, fuerzas militares salvadoreñas invadieron territorio nacional, iniciando la guerra conocida como del fútbol o las cien horas. La guerra, realmente fue una salida a las contradicciones internas de cada Estado (ambos bajo gobiernos de facto), a constantes diferencias por disputas territoriales fronterizas, problemas de migración salvadoreña hacia Honduras y sobrepoblación en El Salvador; y diferencias por posicionamientos comerciales originados por el Mercado Común Centroamericano en los grupos de poder económico de cada Estado. Las tensiones entre población civil de Honduras y El Salvador, que fueron muy fuertes, particularmente entre hondureños y migrantes salvadoreños, tuvieron su clímax en un partido de fútbol realizado en San Salvador que definía el pase al Mundial de fútbol de México 1970, de allí que se le denominara la Guerra del Fútbol.

¹³ República de Honduras, *Ley Constitutiva de las Fuerzas Armadas Decreto N° 39-2001*, (Tegucigalpa: Poder Legislativo, La Gaceta, 29 de octubre, 2001).

En este sentido corresponde a las Fuerzas Armadas de Honduras las obligaciones de defensa territorial y de la soberanía de la República, lo que implica además de la protección militar del territorio, aguas y espacio aéreo, el mantenimiento de la paz interna, el imperio de la Constitución, y el sistema político. Como nuevas obligaciones, la Ley establece que cooperarán con la alfabetización, educación, sanidad, agricultura, reforma agraria, protección del ambiente, desastres y emergencias nacionales, seguridad pública, vialidad, comunicaciones, lucha contra el narcotráfico y el crimen organizado. También establece que participarán en misiones internacionales de paz.¹⁴

Las Fuerzas Armadas de Honduras están organizadas en tres fuerzas militares: Ejército, Fuerza Aérea y Naval. Como toda estructura militar está gobernada por un mando jerárquico vertical donde el Presidente de la República ejerce el cargo de Comandante General de las Fuerzas Armadas. Además, el Presidente ejerce su autoridad directamente o por medio del Secretario de Defensa, a éste último lo sucede en la cadena de mando el Jefe del Estado Mayor Conjunto quien ejecuta las órdenes, instrucciones y disposiciones emanadas del Secretario de Defensa Nacional y del Comandante General de las Fuerzas Armadas.

El Estado Mayor Conjunto es el responsable de la planificación, coordinación y funcionamiento de las Fuerzas Armadas. Para su ejercicio se apoya en el Estado Mayor de Coordinación que es una entidad técnica que coordina las labores de seis principales direcciones: Recursos Humanos (C-1), Información estratégica (C-2), Organización, Operación y Adiestramiento (C-3), Logística (C-4), Planes, Políticas y Programas (C-5), y Comunicaciones e Informática (C-6).

El personal de la oficialidad se organiza según la siguiente escala jerárquica:

Cuadro N° 5. Escala jerárquica de la carrera de las Fuerzas Armadas.

OFICIALES DE LAS FUERZAS ARMADAS		
Jerarquía		
Ejército y Fuerza Aérea	Oficiales Generales	General de Brigada General de División
	Oficiales Superiores	Mayor Teniente Coronel Coronel
	Oficiales Subalternos	Sub-teniente Teniente Capitán

¹⁴ República de Honduras, *Ley Constitutiva de las Fuerzas Armadas Decreto N° 39-2001*, artículo 1.

Fuerza Naval	Oficiales Almirantes	Contralmirante Vicealmirante
	Oficiales Superiores	Capitán de Corbeta Capitán de Fragata Capitán de Navío
	Oficiales Subalternos	Alférez de Fragata Teniente de Fragata Teniente de Navío

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley Constitutiva de las Fuerzas Armadas Decreto 39-2001, (Tegucigalpa: 29 de octubre, 2001).

INGRESO DE LA MUJER A LAS FUERZAS ARMADAS DE HONDURAS

Las primeras mujeres en las instituciones militares hondureñas, las encontramos en los testimonios de los revolucionarios hondureños de las épocas de guerra civiles anteriores a 1940. Muchas de ellas llegaron a alcanzar incluso el grado de coronel, ganado en campaña.

A mediados de los años setenta se registran varios casos de mujeres que realizaron estudios en escuelas o academias de sanidad militar extranjeras y pasaron a integrar el Ejército en la rama de sanidad militar. En los años 1964 y 1965 fueron ascendidas a oficiales de la Fuerza Aérea las tenientes auxiliares Eledina Nava Fúnez y Sonia Valladares. En el año 1983 ingresó en calidad de oficial del Ejército, una ciudadana hondureña egresada de la academia militar norteamericana de West Point.

Hasta ese momento, la aparición de mujeres en Fuerzas Armadas fue circunstancial. La Fuerza Aérea fue la primera en abrir sus puertas a la incorporación de la mujer en el año 1996. En el año 1997 lo hizo el Ejército, y en 1999 la Fuerza Naval. Aunque oficialmente las Fuerzas Armadas aseguran haber incorporado a la mujer por decisión propia, como parte de la modernización del instituto castrense, en realidad y en términos generales por esas fechas

el país fue testigo de procesos de incorporación de las mujeres a distintas áreas antes exclusivas de los hombres, gracias a la emisión de marcos legales y políticas públicas orientadas a la transversalidad de la equidad de género, como resultado de la suscripción de la declaración y la plataforma de Beijing en 1995.

Actualmente, las mujeres representan el 7,6% de la fuerza militar hondureña. En el Ejército y en la Fuerza Naval hay más mujeres incorporadas que en la Fuerza Aérea. El caso de la Fuerza Naval es curioso, ya que es la fuerza con menor cantidad de efectivos, y fue la última en permitir el acceso a la mujer.

Aproximadamente, solamente una mujer de cada trece hombres ingresan con rango de oficiales a las Fuerzas Armadas; una mujer de cada catorce hombres lo hacen con rango de suboficiales; y, finalmente, una mujer de cada doce hombres forman parte de la tropa.

Cuadro N° 6. Recursos humanos de las Fuerzas Armadas, por sexo, 2008.

	Fuerza Terrestre				Fuerza Aérea				Fuerza Naval				Total Hombres	Total Mujeres	Total
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%			
Oficiales	488	92,8%	38	7,2%	202	93,5%	14	6,5%	150	92%	13	8%	840	65	905
Suboficiales	104	95,4%	5	4,6%	300	92,9%	23	7,1%	50	92,6%	4	7,4%	454	32	486
Tropa	5.338	91,5%	494	8,5%	565	99,6%	2	0,3%	718	92,4%	59	7,6%	6.621	555	7.176
Total	5.930	91,7%	537	8,3%	1.067	96,5%	39	3,5%	918	92,4%	76	7,6%	7.915	652	8.567

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por el Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas: C-1 Recursos humanos.

Durante la investigación los hombres y mujeres entrevistados expresaron unánimemente que existen condiciones de igualdad en el acceso a las oportunidades y en el trato por parte de la institución armada.

Para la tropa, la suboficialidad y la oficialidad femenina, hay instalaciones adecuadas (como habitaciones separadas para las mujeres y hombres). No hay diferencias en la dieta (por lo tanto no se consideran los suplementos de calcio para las mujeres), y en cuanto a los uniformes encontramos los mismos problemas que más adelante se mencionarán en el caso de la Policía. Si bien las mujeres reciben uniformes de hombres (pantalón, camisa, fajina, zapatos y botas), no manifestaron encontrar algún problema al respecto. A diferencia de las mujeres policías, las mujeres militares no envían a arreglar los uniformes que reciben. Por otra parte, en las academias militares existe un uniforme de gala diseñado tanto para las damas como para los caballeros cadetes.

Con respecto al acceso a los estudios, adiestramientos y capacitaciones, tampoco se evidencian diferencias con las mujeres. Ellas son entrenadas y tienen acceso al mismo armamento que los hombres, salvo en el caso del Ejército, donde todavía el arma de Infantería permanece cerrada a ellas.

Para los ascensos en la escala jerárquica no hay dificultades en la Fuerza Aérea y Naval. Sin embargo, si las hay en la fuerza principal, el Ejército. De acuerdo a las disposiciones de las

Fuerzas Armadas, para constituirse en oficial es requisito tener la preparación en las academias militares correspondientes. El personal de tropa y la suboficialidad que busca ascender a la oficialidad, lo hace (y debe hacer) ingresando a las academias. No obstante, en el caso del Ejército, como las mujeres oficiales son siempre asignadas a Material de Guerra,¹⁵ no pueden alcanzar un grado superior al de coronel, truncando las posibilidades de llegar a ser Generales.¹⁶

En el caso de la salud, la suboficialidad y la tropa tienen acceso al Hospital Militar, y la oficialidad a un seguro médico. No hay una política que vele por la motivación de las mujeres militares a las evaluaciones médicas preventivas anuales para el cuidado de la salud en aspectos particulares de riesgo. Sin embargo, las mujeres pueden acudir por cuenta propia para realizar estas evaluaciones médicas. Existen exámenes médicos obligatorios, requeridos para lograr los ascensos cada promedio de cinco años. En las academias y en los centros de estudio hay ginecólogos de planta. Los botiquines no incluyen medicamentos e implementos de salud para las mujeres.

Cuadro N° 7. Escala jerárquica y tiempos de ascensos de los suboficiales.

De Sargento Raso a Sargento Segundo o sus equivalentes	4 años
De Sargento Segundo a Sargento Primero o sus equivalentes	5 años
De Sargento Primero/Sargento Mayor a Sargento Comando I o sus equivalentes.	6 años
De Sargento Comando I a Sargento Comando II o sus equivalentes	6 años
De Sargento Comando II a Sargento Comando III o sus equivalentes	6 años
Sargento Comando III	8 años

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley de Personal para Miembros de las Fuerzas Armadas Decreto N° 231-2005, 11 de octubre de 2005, artículo 20.

¹⁵ Una vez que ingresan a la carrera militar son asignados a ciertas funciones. Material de guerra es el área en la que vas a realizar funciones técnicas de control, custodia y mantenimiento del “material de guerra” (armas, municiones etc.); está dedicada a control de la funcionalidad del armamento. El personal de Material de Guerra, lleva los inventarios, control de mantenimiento de las armas y equipo bélico. Sus funciones son más bien de carácter administrativo antes que de ejercicio bélico. No está previsto que el personal de material de guerra se entrene para combatir.

¹⁶ Información suministrada a través de entrevistas realizadas.

Cuadro N° 8. Escala jerárquica y tiempos de ascenso de los oficiales.

GRADO	TIEMPO
SUB-TENIENTE A TENIENTE	4 años
TENIENTE A CAPITÁN	5 años
CAPITÁN A MAYOR	6 años
MAYOR A TENIENTE CORONEL	5 años
TENIENTE CORONEL A CORONEL	6 años

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley de Personal para Miembros de las Fuerzas Armadas, Decreto N° 231- 2005, 11 de octubre, 2005, artículo 43.

Por otro lado, las Fuerzas Armadas carecen de normativas y disposiciones que protejan los derechos de las mujeres. A lo largo de la investigación, se constató que no existen reglamentaciones destinadas a respaldar la equidad de género.

En la Ley de Personal apenas hay una disposición que refiere al bienestar de la mujer, relacionada con los períodos de licencia para partos y lactancia, que son similares a los establecidos para la Policía: *“El personal femenino, goza de licencia especial por maternidad y lactancia, la cual consistirá en el período pre y post natal de cuarenta y dos (42) días cada uno y posteriormente, para el personal de jornada completa, a una (1) hora diaria de lactancia durante (6) meses.”*¹⁷

Integración y discriminación

A contracorriente con la legislación nacional y las disposiciones generales del Estado hondureño, (Ley de igualdad de oportunidades, CEDAW, Política Nacional de Igualdad de Oportunidades para la mujer, etc.), las Fuerzas Armadas todavía no han asumido una perspectiva de género. Existe confusión entre la apertura e igualdad en el acceso y la equidad de género. Una política con perspectiva de género en las Fuerzas Armadas debe estar orientada a producir igualdad en los resultados más allá de la igualdad formal. Si bien falta dar este salto cualitativo, la institución militar ha tomado medidas para la protección de la igualdad formal.

Una de ellas, tiene que ver con la capacitación y sensibilización para prevenir abusos y maltratos. Las oficiales entrevistadas formal e informalmente para esta investigación, tendieron a enfatizar que estas sensibilizaciones buscan prevenir casos de abusos en las relaciones entre pares. Reconocieron que en las relaciones de jerarquía es más probable encontrar situaciones de inconformidad o rechazo discriminatorio hacia las mujeres cuando ésta se desempeña como jefe, que cuando es subalterna.

Algunos aspectos particulares a resaltar son:

¹⁷ República de Honduras, *Ley de Personal para Miembros de las Fuerzas Armadas Decreto N° 231- 2005*, (Tegucigalpa: 2005), art. 73.

- Masculinidad institucional: las Fuerzas Armadas siguen entendiéndose como una institución predominantemente masculina y por lo tanto existe un techo de participación para las mujeres. Algunos oficiales varones estiman que las mujeres no deben superar el 20% del total de efectivos. De hecho, en la Academia Militar se procura que se mantenga un margen que nunca supere el 10%. Estos límites permitirían mantener un dominio masculino en la toma de decisiones y en la dirección militar con una relación máxima de 10 a 1. Por otro lado, en las campañas de reclutamiento no se encuentran mensajes promocionales que estimulen a las mujeres a incorporarse a la carrera militar.
- Asignaciones: la única diferencia en la capacitación de mujeres y hombres en el terreno militar ocurre en los entrenamientos. Oficiales egresadas de las academias militares, declararon que hay ciertos ejercicios físicos de los que las mujeres son excluidas por ser considerados muy exigentes para su contextura física. Por norma general las mujeres son asignadas a las áreas de Comunicaciones y Material de Guerra,¹⁸ aunque hayan sido capacitadas para un desempeño igual al de los varones.
- Desconexión con el marco y política de género del Estado: Honduras ha seguido un proceso lento pero con bastante regularidad en materia de género. En principio, ha aprobado todo un marco jurídico internacional y nacional. La currícula de estudio militar tiene la equidad de género como un componente del eje transversal en derechos humanos, cuando debería ser un eje aparte. Las Fuerzas Armadas, a diferencia de la Policía carecen de convenios firmados con el INAM. En la política Nacional de Igualdad de oportunidad para las mujeres y en su primer plan nacional no figuran consultas a las autoridades militares. Tampoco hay un programa diseñado para incorporar la equidad de género en las Fuerzas Armadas, no hay una oficina o unidad de género, y los asuntos relacionados con la equidad y la igualdad de oportunidades son resueltos por la institucionalidad convencional.

Justicia militar para las mujeres

El vigente Código Militar de Honduras en su artículo 250 indica que “(...) *están sujetos a la jurisdicción militar todos los militares que, estando o no en servicio activo, cometan cualquiera de los delitos comprendidos en el código; los asimilados que infrinjan la ley penal militar; los paisanos que toman parte en la comisión de delitos militares; los individuos del cuerpo de policía y de la banda marcial; todos los que en estado de sitio o de guerra comentan los delitos de traición, rebelión y sedición comprendidos en el código penal común; los delitos contra la paz, independencia y soberanía del estado, y contra el derecho de gentes; los inválidos; todos los paisanos que sigan al ejército en campaña o de cualquier modo le presten sus servicios; y finalmente los prisioneros de guerra.*”¹⁹

Retomando la cuestión de género toda causa que surgiese al respecto tendría que llevarse a cabo a través de los canales del sistema de justicia militar, establecidos en el Código Militar de 1906 el cual, obsoleto en la actualidad, no tipifica los delitos de acoso y hostigamiento sexual. Dicho código, solo establece en su artículo 220 que “(...) *el militar que, abusando de la ventaja u ocasión que le proporcionen los actos de servicio, cometa, conforme al Código*

¹⁸ En el caso de comunicaciones este personal afronta menores riesgos en caso de conflicto o atención a desastres. La idea central parece orbitar alrededor de mantener a las mujeres fuera del campo de batalla.

¹⁹ República de Honduras, *Código Militar Decreto N° 76*, (Tegucigalpa: 8 de febrero, 1906), artículo 250.

*Penal Común, los delitos de violación, estupro o rapto será castigado con pena de presidio mayor en sus grados medio a máximo, previa degradación.*²⁰

Por lo tanto, si alguien fuese víctima de acoso u hostigamiento sexual podría optar por recurrir a la justicia común, ya que el código penal vigente sí tipifica dichos delitos, mientras que si fuera víctima de los delitos estipulados en el mencionado artículo 220 puede recurrir al fuero militar. La recurrencia a la justicia ordinaria se haría en el marco del vacío legal existente dentro del fuero militar para los mencionados delitos. En este caso, puede citarse el artículo 327 del código militar que indica que “*siempre que se suscitare competencia entre Tribunales militares y Autoridades del orden administrativo, la decisión corresponderá al Supremo Tribunal de Justicia ordinario, abriéndose una puerta para el establecimiento de jurisprudencia en la materia*”.

La Fiscalía Especial de la Mujer aseguró que puede intervenir en el proceso de justicia militar, de oficio o a petición de la parte, sin embargo declaró que las mujeres militares no acuden a esa fiscalía con denuncias de esa naturaleza.²¹ Durante esta investigación la Secretaría de Seguridad, el Estado Mayor, las comandancias de las Fuerzas Armadas y el personal militar entrevistado argumentaron desconocer acerca de casos de acoso y hostigamiento sexual.

Realidad y expectativas de las mujeres militares de Honduras.

Las jóvenes hondureñas no son llamadas individualmente al servicio militar voluntario, ni hay campañas promocionales dirigidas a las mujeres para incentivarlas a incorporarse a las Fuerzas Armadas. Si bien ellas tienen abiertas las puertas de ingreso a la oficialidad, tropa y suboficialidad, la oferta de incorporación se entiende como una de las acciones encaminadas para modernizar la institución armada, y no como un plan que pretenda realmente incorporar a las mujeres a la carrera militar.

Una pregunta de investigación futura refiere a las motivaciones de las mujeres que incursionan en la vida militar. En este caso, lo hacen atraídas por las posibilidades de desarrollo y realización profesional, independencia y el reto de descollar en un campo aparentemente vedado a los hombres. Las posibilidades de conocer el país y la realidad nacional, así como apoyar a la población y protegerla pueden estar entre los valores que impulsan a muchas mujeres. El principal estímulo, tal vez se encuentre en los beneficios que ofrece la vida militar. A continuación se ofrece un listado de las principales motivaciones identificadas en la Ley del Personal de las Fuerzas Armadas:²²

- Condecoraciones y distinciones militares
- Salud e higiene
- Actividades religiosas
- Actividades deportivas
- Actividades sociales y culturales
- Uso de uniformes e insignias
- Jornadas y horario de trabajo
- Vacaciones

²⁰ República de Honduras, *Código Militar Decreto N° 76*, artículo 220.

²¹ Entrevista realizada a la Fiscal Abogada María Mercedes Bustillo. (Tegucigalpa: 2 septiembre, 2008).

²² República de Honduras, *Ley de Personal de las Fuerzas Armadas de Honduras*, artículo 61.

- Permisos y licencias
- Sueldos
- Pago por cargo
- Seguros y otras relacionadas

Durante las entrevistas realizadas, las mujeres militares manifestaron que valorarían más una campaña promocional que brinde mayor información sobre la carrera de las armas, que un plan diseñado especialmente para motivar su ingreso. Prácticamente las mismas cosas que interesan a los hombres interesan a las mujeres por lo que no ven la necesidad de una campaña diferenciada.

Entre las expectativas principales que manifestaron se encuentra el desafío de lograr alcanzar el rango mayor posible que sus habilidades personales le permitan (en el caso de las oficiales del Ejército, optar a un rango superior a coronel, cuando las disposiciones administrativas internas así lo permitan). En el resto de los casos en teoría no aparecen problemas, aunque ninguna mujer se encuentra en condiciones ascender al grado de General porque la más antigua es una Mayor. Tener un buen desempeño y abrir espacios para otras mujeres, son también algunas de las expectativas. Curiosamente, no aparece aún entre sus aspiraciones, la estructuración de una política de equidad de género con acciones afirmativas. Ello no puede significar, a nuestro parecer, sino dos cosas: las mujeres quieren desarrollarse en la carrera militar a la par de los hombres y sin acciones positivas que equilibren las cosas (un claro desafío en desventaja), lo cual habla mucho de su motivación y moral; y, muy probablemente, la necesidad de mayor énfasis en la sensibilización hacia la mujeres en materia de equidad e igualdad de género.

LA MUJER EN LA POLICÍA NACIONAL DE HONDURAS

CONSTRUCCIÓN HISTÓRICA DE LA POLICÍA NACIONAL

Las primeras disposiciones de la corona española para el territorio centroamericano fueron de carácter policial. En el año 1509, el Rey de España instruyó al gobernador de las Indias, don Diego Colón, acerca del establecimiento de controles de armas para impedir que los nativos avasallados accedieran a ellas, también ordenó disposiciones para evitar el fraude en el proceso de extracción y fundición del oro, y estableció consideraciones morales para la represión de determinados delitos.

En Centroamérica, lo policial y lo social estuvieron ligados desde los primeros tiempos, actuando años más tarde como un elemento determinante en el nacimiento de la institución policial. En el caso de Honduras, aparece una policía rudimentaria, muchas veces ejercida por la autoridad militar o civiles organizados artesanalmente por ayuntamientos apremiados por salteadores de caminos, abigeos, o por los conflictos interpersonales originados al calor de las pasiones desatadas por los juegos de azar, las fiestas, ferias y celebraciones populares.

En ese período inicial aparecen, también, Alguaciles Mayores (responsables de combatir los juegos prohibidos), Corregidores, (responsables del control del comercio, reglas justas, salubridad, higiene, etc.), y Alcaldes de Mesta (organizados en juntas de ganaderos y regulados por el cabildo de la comunidad, facultados para realizar patrullajes y hacer frente al abigeato).

Durante el período post independentista, las necesidades de defensa y seguridad sufrieron algunos cambios a raíz de la conformación de la Federación Centroamericana. La legislación constitucional federal y las constituciones de Honduras en el primer medio siglo de vida independiente (1821-1871), delimitaron y separaron las funciones de defensa respecto de las de seguridad. Sin embargo, la inestabilidad y volatilidad política impidió la creación de cuerpos especializados en la forma de Ejército y Policía, por lo que en la práctica, ambas funciones quedaron supeditadas a la autoridad militar.

A finales de este período, comenzó a articularse un cuerpo policial más acorde a las necesidades de un Estado Nacional. En el año 1870, el Presidente José María Medina emitió una Ley de Policía Rural, la cual serviría de modelo para organizar la Guardia Civil o Policía Urbana en la capital del país en 1881.

A partir de esa estructura, se crearon cuerpos similares en otras ciudades. En el año 1888, el Presidente Bográn emitió un reglamento policial, más completo y mejor estructurado que la Ley que lo soportaba. Un dato interesante es que este reglamento establecía tres grandes áreas de la función policial: la Policía Urbana (responsable del buen gobierno, la seguridad de personas, bienes, el comercio, la salubridad, y la higiene), la Policía Rural (garante de las personas, las propiedades, y la convivencia en haciendas, campos y villorrios) y la Policía Mineral (orientada a la vigilancia y protección de las personas vinculadas al trabajo en minas; también realizaba actividades de inspección laboral).

En el año 1906, fue emitida la primera Ley de Policía, la cual prácticamente fue un facsímil del reglamento policial del Presidente Bográn. Dicha Ley duró casi cien años y se mantuvo vigente hasta el año 2002.

Durante la dictadura de Carías Andino (1933-1949), la autoridad policial descansaba en los comandantes de plaza, militares (coroneles y generales de “monte”) formados empíricamente en las guerras fratricidas entre partidos políticos. No fue sino hasta el gobierno reformista de Gálvez (1949-1954), cuando se comenzó a profesionalizar los cuerpos policiales. Los comandantes de plaza fueron relevados y reemplazados por oficiales formados en la Escuela de Aplicación de la Misión Militar Norteamericana, en los centros de capacitación de los Estados Unidos, y en la Escuela de las Américas en Panamá. A pesar de que la Policía contaba con un elevado componente militar, su esencia fue desnaturalizada durante la jefatura de Díaz (1954-1956), en donde ella fue utilizada para la represión y hostigamiento de la oposición y resistencia política.

Esta situación sumada al hecho de haber sido víctima de un intento de golpe de Estado por parte de un sector de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, llevó al Presidente Ramón Villeda Morales (1957-1963) a desarticular la Policía y a sustituirla por un nuevo cuerpo: la Guardia Nacional.

La Guardia Nacional de Morales también es recordada por prestar servicio con fines políticos antes que de protección a la ciudadanía. La historia registra sus actividades de hostigamiento a los opositores políticos, abusos contra la ciudadanía, y las constantes escaramuzas con el Ejército Nacional.

En octubre de 1963, la Guardia Nacional defendió al régimen, pero ofreciendo limitada resistencia, fue aniquilada por el poderío militar de las Fuerzas Armadas.

El decreto N° 1 del Jefe de Gobierno, general Oswaldo López Arellano, canceló la Guardia Nacional y creó en su lugar el Cuerpo Especial de Seguridad (CES) adscrito a la Secretaría de Defensa. Desde aquel momento, la Policía pasó a integrar las Fuerzas Armadas y permaneció allí hasta julio de 1998.

La Ley Orgánica de la Fuerza de Seguridad Pública de 1976 afirmaba que la Fuerza de Seguridad Pública (FUSEP) era una rama más de la institución armada.²³ Además se transformó a la CES en una nueva institución policial.

La FUSEP jugó un papel poco decoroso durante sus veintidós años de existencia. En los tiempos de la aplicación de la Doctrina de la Seguridad Nacional algunas de sus unidades como Tránsito, Hacienda, junto con la Dirección Nacional de Investigaciones, participaron directamente en actos violatorios de los derechos de la ciudadanía.²⁴

²³ República de Honduras, *Ley Orgánica de la Fuerza de Seguridad Pública Decreto N° 369*, (Tegucigalpa: agosto, 1976), artículo 1.

²⁴ Los testimonios de ex torturadores ante la Corte Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH), durante los juicios por los casos de Francisco Fairén Garbí y Yolanda Solís Corrales, Saúl Godínez Cruz, y Manfredo Velásquez, así como testimonios recogidos por el informe preliminar sobre los desaparecidos en Honduras, cuentan que los inicios de los escuadrones de la muerte están en la FUSEP. El temido “Grupo de los Diez”, antecesor del batallón escuadrón 3-16, fue organizado con agentes policiales y militares en las oficinas del más importante edificio policial, el Cuartel de Casamata. Muchos de los más relevantes miembros del escuadrón 3-16 pertenecían a las estructuras policiales, al punto que cuando la Policía fue separada de las Fuerzas Armadas, estas personas continuaron integradas a la organización policial. Actualmente por lo menos cinco personas acusadas de violación a los derechos humanos ocupan cargos de relevante importancia en la Policía Nacional.

LA DEMOCRACIA Y LA NUEVA POLICÍA, VIEJA Y NUEVA LEY

A raíz de innumerables denuncias de corrupción y abusos reiterados a los derechos de la ciudadanía, en el año 1993 la Dirección Nacional de Investigaciones fue intervenida por la Comisión Especial de Reestructuración, la cual la desarticuló y creó en su lugar a la Dirección de Investigación Criminal (DIC), como una policía técnica de investigación judicial dentro del Ministerio Público.

La DIC resolvió casos de mucha dificultad lo que le permitió atesorar un creciente prestigio. Entre ellas, acciones contra funcionarios policiales corruptos involucrados en robo de vehículos, asaltos a bancos y otro tipo de delitos; hechos que fueron tensionando las relaciones entre la DIC y la FUSEP.

Entre 1993 y 1998, el país contó con dos cuerpos policiales distintos, la DIC y la FUSEP, como rama de las Fuerzas Armadas y luego administrada por la junta de traspaso.

En el año 1996, se conformó una Junta Nacional, con el objetivo de traspasar la Policía al control y dirección civil. El proceso concluyó en 1998, con la entrada en vigencia de dos Decretos Legislativos. Uno separaba la Secretaría de Defensa y Seguridad Pública en dos Secretarías de Estado: Secretaría de Defensa Nacional por un lado, Secretaría de Seguridad por el otro.²⁵ El restante refirió a la llamada Ley Orgánica de la Policía Nacional.²⁶ En consonancia con la entrada en vigencia de ambos, fue nombrada una mujer civil como Secretaria de Seguridad: la abogada Elisabeth Chiu Sierra, lo cual constituía una señal sobre las nuevas reglas en materia de seguridad que desde el poder civil se intentaba implementar.

Las presiones por parte de altos funcionarios de la FUSEP y el sector tradicional de la clase política consiguieron que en la Ley Orgánica de Policía de 1998 se unificara a la DIC (ahora Dirección General de Investigación Criminal DGIC) con el resto de la FUSEP.

La nueva Ley trajo novedades en materia de seguridad ciudadana. Se creó el Consejo Nacional de Seguridad Interior (CONASIN), diseñado para ejercer control democrático de la actividad policial y asesorar en la formulación y evaluación de políticas de seguridad; fue integrado por funcionarios del Estado y de la sociedad civil.²⁷ También se creó la Unidad de Asuntos Internos, con la misión de investigar preventivamente los delitos cometidos por cualquier miembro de la Policía, incluyendo al personal técnico y administrativo.²⁸

Tanto la CONASIN como la Unidad de Asuntos Internos, dependen del Secretario de Seguridad. En el caso del CONASIN, de acuerdo a la Ley de 1998, podía ser convocado únicamente por el Secretario de Seguridad. Esta disposición fue utilizada por los sucesivos secretarios que se negaron a convocarlo, bloqueando de esta manera su campo de acción. Actualmente, las atribuciones del CONASIN son cercenadas.

Por medio de esta Ley se facultó a la CONASIN a: “(...) formular y proponer estrategias generales y específicas para la seguridad de la población; (...) someter a consideración del

²⁵ República de Honduras, *Decreto que reforma artículos de la Ley General de Administración Pública Decreto N° 155-98*, (Tegucigalpa: 1998).

²⁶ República de Honduras, *Ley Orgánica de Policía Decreto N°156-98*, (Tegucigalpa: 1998).

²⁷ República de Honduras, *Ley Orgánica de Policía Nacional Decreto N°156-98*, artículo 4 - 6.

²⁸ República de Honduras, *Ley Orgánica de Policía Nacional Decreto N°156-98*, artículo 8.

Presidente de la República por medio del Secretario de Seguridad, un listado de candidatos para la escogencia de Directores Generales de la Policía; (...) conocer y pronunciarse sobre los reglamentos y manuales de la Policía Nacional, conocer el presupuesto del ramo de seguridad y presentar iniciativas para garantizar la participación ciudadana en la seguridad pública.”²⁹

A partir de la nueva Ley Orgánica de la Policía Nacional del 12 de junio de 2008, sus funciones son:³⁰

- Asesoría (no necesariamente vinculante) de la Secretaría de Seguridad.
- Supervisión del proceso de selección del Director General de la Policía Nacional, de los directores nacionales y del Inspector General, así como emitir sus recomendaciones al Secretario de Seguridad.
- Formulación recomendaciones para fortalecer y apoyar el Sistema Educativo Policial en todos sus niveles, (la facultad de conocer el presupuesto desaparece),
- Coordinación de actividades de la sociedad civil en materia de seguridad.

En el caso de la Unidad de Asuntos Internos, fue elevada a rango de Dirección Nacional y se creó la carrera policial de asuntos internos. Con ello, los policías que investigan a los policías, quedan protegidos de ser trasladados a las direcciones o departamentos policiales y de estar junto a los policías que han investigado. La Dirección sigue bajo la órbita del Secretario de Seguridad; y por ende su autonomía es así limitada.

Ingreso de la mujer a la Policía Nacional

De acuerdo a la Ley Orgánica de la Policía Nacional de 2008 la escala jerárquica de la carrera policial es la siguiente:

²⁹ República de Honduras, *Ley Orgánica de Policía Nacional Decreto N° 156/98*, artículo 5.

³⁰ República de Honduras, *Ley Orgánica de la Policía Nacional Decreto N° 67/2008*, (Tegucigalpa: Gaceta Oficial, 12 de junio, 2008).

Cuadro N° 9. Escala jerárquica de la carrera de la Policía Nacional.

POLICÍA NACIONAL Jerarquía	
Escala Superior	Comisionado General General Director
Escala Ejecutiva	Comisionado Comisario
Escala Inspección	Subinspector Inspector Subcomisario
Escala Básica	Aspirante de Policía Agente de Policía Policía Clase I Policía Clase II Policía Clase III Suboficial I Suboficial II Suboficial II
Escala de Cadetes	Aspirante a Cadetes Cadetes Alférez
Escala Auxiliar	Técnico de Servicio Técnico de Apoyo Profesional Universitario Técnico de Apoyo Técnico de servicio

Fuente: Elaboración propia en base la Ley Orgánica de la Policía Nacional, artículo 88, 12 de junio, 2008.

De acuerdo a la nueva ley, la Policía Nacional se organiza bajo un mando centralizado. Bajo este mando centralizado se estructuran seis direcciones nacionales:

- Dirección Nacional de la Policía Preventiva
- Dirección Nacional de Investigación Criminal
- Dirección Nacional de Servicios Especiales Preventivos
- Dirección Nacional de Tránsito
- Dirección Nacional de Servicios Especiales de Investigación
- Dirección Nacional de Asuntos Internos

La Dirección General es la responsable de su dirección estratégica. La anterior Unidad de Asuntos Internos ha sido elevada a Dirección Nacional, y la anterior Dirección General de Educación Policial ha sido reducida a un apéndice de la División de Recursos Humanos.

Por su parte las Direcciones Nacionales deben organizarse geográficamente en base al siguiente orden:

- Jefaturas Regionales
- Jefaturas Departamentales
- Jefaturas Metropolitanas
- Jefaturas Distritales
- Jefaturas Municipales, Jefaturas de Estaciones Fijas o Móviles
- Postas Policiales y Puestos policiales

Debido a la reciente entrada en vigor de la Ley, todavía no hay un organigrama claro de la nueva estructura de la Policía. Según los datos facilitados por la Unidad de Género para el presente informe. Mientras el 93% de los oficiales son hombres, apenas el 7% son mujeres. La presencia más significativa se encuentra en la suboficialidad, donde las mujeres alcanzan el 16,4% contra un 83,6% de suboficiales varones. En la escala básica, las mujeres apenas alcanzan el 8,8%.

Cuadro N° 10. Recursos Humanos de la Policía Nacional, por sexo, 2008.

	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Oficiales	661	92,7%	52	7,3%	713	4,8%
Suboficiales	12.844	91%	1.275	9%	14.119	95,2%
Total	13.505	91%	1.327	9%	14.832	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Secretaría de Seguridad de Honduras, 2008.

El ingreso de las mujeres a la institución policial tiene al menos tres antecedentes, que datan de mediados de los años setenta:

1. El primero de ellos, es la incorporación de las primeras mujeres militares a la rama policial. El hecho de que durante los años setenta la Policía fuera una rama de las Fuerzas Armadas permitió una alegre curiosidad. Las entonces Tenientes Militares de Sanidad, Argentina Núñez Montes y Ana Graciela Funes (también las primeras mujeres oficiales de las Fuerzas Armadas) fueron trasladadas al servicio policial convirtiéndose en las primeras mujeres oficiales en la institución policial. La

Teniente Nuñez Montes, fue la primera Directora de la Policía Auxiliar Femenina (1977-1978) y posteriormente la precedió en el cargo la Teniente Ana Graciela Funes (1978-1982).

2. El segundo, se corresponde a la graduación de la primera promoción de mujeres policías hondureñas en Chile. En la década de 1970, la FUSEP firmó un convenio con Carabineros de Chile mediante el cual Chile ofreció formar a las primeras cuatro mujeres hondureñas oficiales de policía. El proceso consistió en una serie de rigurosos exámenes de aplicación que duraron alrededor de cuatro meses. A través de una convocatoria pública en diarios y periódicos de alta circulación nacional, la respuesta al parecer fue masiva, según recuerda una de las oficiales que participó en esa primera experiencia y quien fue entrevistada para esta investigación. Ella calcula en cientos el número de mujeres que aplicaron al proceso y fueron evaluadas psicossomáticamente, en cultura general, en matemáticas, historia, etc. Al final del proceso, sólo cuatro aspirantes fueron seleccionadas. Las becarias culminaron con éxito su capacitación en 1978 y retornaron al país como las primeras oficiales de policía.³¹
3. El tercero, fue la creación del escuadrón de Policía Auxiliar Femenina el 3 de enero de 1977, por iniciativa del entonces Comandante General de la FUSEP y el Jefe de Estado General,³² y mediante la sanción del Acuerdo N° 059. A este cuerpo policial se le asignaron inicialmente tareas de regulación de tránsito, vigilancia de aduanas aéreas, y servicio policial en la calle peatonal de Tegucigalpa.

A partir del año 1982, el cuerpo policial fue dirigido por las primeras oficiales egresadas de Carabineros de Chile en el siguiente orden: Teniente de Policía Mirna Suazo (1982-1988), Capitán de Policía Coralia del Tránsito Rivera (1988-1990) y Capitán de Policía María Luisa Borjas (1990-1991).

La creación de la Policía Auxiliar Femenina, abrió las puertas a la incorporación de mujeres policía de línea (así se denominaba una de las unidades componentes de la Seguridad pública), capacitadas en los centros de educación policial.³⁴

De acuerdo a una de las policías entrevistadas, en 1977 la Escuela Nacional de Policía “José Trinidad Cabañas” recibió un total de 30 aspirantes a cadete, de las cuales 25 lograron graduarse. Sin embargo, una depuración posterior ordenada por superiores policiales dejó solo 19 mujeres policías para integrar el escuadrón de policía femenina.

Desde aquella fecha hasta 1984, las mujeres ingresaban únicamente a la Policía Auxiliar Femenina y no eran incorporadas a la carrera policial, que era considerada todavía una actividad eminentemente masculina. En el año 1984, las mujeres son incorporadas a cursos de policías de la escala básica en el Centro de Instrucción

³¹ Ellas fueron María Luisa Borjas, Mirna Suazo Rivera, Luisa Adela Álvarez, y Coralia Rivera Ramos.

³² El Coronel Juan Angel Arias y Juan Alberto Melgar Castro respectivamente.

³⁴ República de Honduras, *Ley de la Policía de Seguridad Pública de 1976 Decreto N° 369*, (Tegucigalpa: Gaceta Oficial, agosto, 1976).

Policial, y en 1995 se abrieron las puertas de la Academia Nacional de Policía (ANAPO) para que las mujeres puedan aspirar también a estudios de oficialidad.³⁵

Integración y discriminación

En lo que respecta a la existencia de integración entre hombres y mujeres policías, y a la presencia de actos discriminatorios de los primeros hacia las mujeres, se observan realidades diferentes entre los suboficiales en comparación con los oficiales.

De acuerdo a las declaraciones de las suboficiales entrevistadas, existen diferencias en el trato, que se manifiestan en diferentes actitudes y actividades. La más grave refiere a la discriminación notoria en materia de oportunidades y ascensos. Por lo general, las aspirantes no son aceptadas fácilmente para ingresar a la carrera. Se calcula que aproximadamente de cada diez mujeres aspirantes, siete u ocho son rechazadas, mientras que por cada diez hombres más de la mitad son aceptados.

Con los ascensos ocurre algo similar. Por regla general, la mayoría de las mujeres que aspiran a ascender en la escala jerárquica de la oficialidad y la suboficialidad, no son promovidas debido a que cuando son evaluadas las autoridades consideran que están excedidas de peso, no ocurre igual en el caso de los hombres.

Con respecto a los uniformes estos son estandarizados y diseñados para hombres, resultando incómodos para el personal femenino. Una oficial de policía recibe anualmente el uniforme diario, de fajina y el calzado de hombre de acuerdo al número equivalente de su talla (por ejemplo talla pequeño o un talla 15 masculino).

Acerca del acceso a las armas, las entrevistadas explicaron que formalmente no hay restricciones para acceder a los rubros de formación de la oficialidad y suboficialidad, así como tampoco en las capacitaciones y cursos para ascenso, siendo éstos iguales a los de los varones. No obstante, existen disposiciones prejuiciosas en el trato y en las evaluaciones para acceder a los grados superiores una vez concluido los cursos. Un ejemplo es que las armas reglamentarias de las mujeres policías tienen seguro, para evitar disparos accidentales, mientras que las de los policías hombres no. De manera similar, si bien en teoría no hay restricciones para las tareas policiales, existen limitaciones para el servicio. Es decir que en la práctica, las mujeres son relegadas de determinadas tareas que son asignadas preferentemente a los hombres.

Por otro lado, las suboficiales entrevistadas denunciaron que la diferencia en el trato dentro de la institución repercute en los servicios brindados a la ciudadanía. Por ejemplo, el único vehículo de patrullaje asignado a la línea telefónica N°114, que es de respuesta a los casos de violencia contra las mujeres, muchas veces es utilizado para fines administrativos o para otro tipo de actividades policiales. El sentido común señala que la patrulla asignada debería estar siempre disponible en el centro de denuncias y con personal policial, preferiblemente femenino, capacitado y especializado para la atención.

³⁵ En la Academia Nacional de Policía aparecen en los registros las primeras señoritas cadete hasta la novena promoción en 1998. Entre las que se encuentran en estas nóminas están: Eunice Massiel Flores Matute, Doris Estela Cortés Padilla, Nolvía Cristina Sorto Herrera, y Karen Victoria Vaquedano. Junto a ellas encontramos a las estudiantes panameñas Diva Elena West Herbert e Islam Beatriz Real Rodríguez. Después de esa fecha aparecen con menor regularidad cadetes mujeres en las promociones de la Academia Nacional de Policía.

Por último, las entrevistadas señalaron que las estaciones policiales carecen de habitaciones separadas. En este punto hicieron hincapié en la incomodidad que resulta para ellas compartir las habitaciones, y los riesgos que supone en cuanto a mayores posibilidades de de abuso y hostigamiento sexual.

A diferencia de las mujeres suboficiales, las mujeres oficiales entrevistadas, reconocieron que si bien la situación de la mujer en los cuerpos policiales ofrece mayores dificultades que las que en otros campos profesionales, existe cierta igualdad en el trato y el acceso a las oportunidades. Desde la perspectiva de la oficialidad, ellas aseguran no haber sufrido ni conocer alguna forma de discriminación, ni en la alimentación, la salud, el trato o las oportunidades. Tampoco sienten alguna forma de marginamiento o desigualdad en el acceso a instalaciones físicas (habitaciones, aulas, lugar de trabajo etc.), armas, uniformes o entrenamiento. Pese a que los uniformes son estándar, no ven problema en ello. Estiman tener acceso en entrenamiento y uso a todas las armas y a todo tipo de capacitación policial y no tener restricciones formales para acceder a cargos y ascensos en la carrera policial.

De manera unánime, todas las oficiales y suboficiales de policía entrevistadas, atestiguan que a diferencia de las estaciones policiales, los centros de educación sí cuentan con servicios y habitaciones adecuadas para las mujeres, separadas de los hombres y con las comodidades necesarias. La alimentación es igual para ambos géneros, es decir que no hay dietas especiales.

Mujeres policía y salud

Con respecto al acceso a la salud, la ANAPO y el Centro de Instrucción Policial (CIP) tienen ginecólogos de planta que brindan atención particular a las mujeres. Al igual que los hombres, el personal policial femenino tiene seguro médico y acceso al Hospital Militar bajo condiciones particulares determinadas por su naturaleza.

La Policía fue parte del Instituto de Previsión Militar hasta el año 2008. Sin embargo, en materia de salud preventiva y curativa especializada, en las estaciones policiales no se tienen en consideración las necesidades particulares de la mujer. Esto puede verse desde algo tan elemental como los botiquines médicos, que además de ser insuficientes para las emergencias prevenibles de la labor policial, ignoran los eventuales contratiempos de salud de las mujeres. Es decir que no cuentan, por ejemplo, con toallas higiénicas, pastillas para dolor de vientre, entre otros.

Dentro de la institución policial en general, no existen campañas informativas para que las mujeres en carrera realicen acciones preventivas materia de salud reproductiva y en aspectos de salud particulares (anticoncepción, prevención de ETS/ITS, osteoporosis, menopausia). En consecuencia, no hay regularidad en los chequeos médicos, los cuales quedan a opción o voluntad y posibilidades de cada mujer policía. En este sentido, la Secretaría de Seguridad debería extender las licencias al personal para que las mujeres realicen sus controles médicos personales.

Protección jurídica de derechos de las mujeres

En junio de 2002, la Secretaría de Seguridad y el Instituto de la Mujer firmaron un Convenio de Cooperación y Asistencia Técnica orientado hacia la institucionalización del tema equidad

de género y prevención de la violencia doméstica e intrafamiliar, a fin de incorporar el tema en los planes de estudio de los centros de formación policial y en las relaciones cotidianas de trabajo. La firma de dicho convenio fue posible gracias a la difusión del proyecto regional iniciado en el año 2000 por la Comisión de Jefes de las Policías de Centroamérica y el Caribe, denominado “Enfoque de Género en la Modernización de las Instituciones Policiales y en la Seguridad Ciudadana”.³⁶ Como consecuencia, la Secretaría de Seguridad creó en el 2003 la Unidad de Género y redactó dos reglamentos destinados, por un lado a garantizar los derechos de maternidad y lactancia a las mujeres en el servicio policial; y por otro, a la prevención y sanción del hostigamiento sexual tanto en la Secretaría como en la misma Policía.

Según lo analizado, el *Reglamento para la Protección de la Lactancia y la Maternidad* no agrega elementos novedosos a los ya normados en la legislación laboral internacional (convenios ratificados con la OIT) y en la nacional (constitución, código de trabajo y ley de servicio civil).

En cuanto al *Reglamento para la Prevención del Hostigamiento Sexual*, se necesita con apremio el cumplimiento de las formalidades que le den el estatus y vigencia normativa. Hay elementos claves que son fundamentales para la protección de los derechos de las mujeres que trabajan en la Secretaría de Seguridad y en especial para las oficiales y suboficiales de Policía. El reglamento establece un procedimiento para los casos de acoso y hostigamiento sexual realizados tanto en relaciones y trato vertical y horizontal. Esto implica un avance respecto al Código Penal debido a que el mismo se agota en la interpretación del hostigamiento y acoso sexual como relaciones laborales verticales. El reglamento protege a las mujeres vinculadas a la institución desde que tienen la condición misma de las aspirantes a la carrera policial, aún desde el momento mismo que manifiesta sus pretensiones de admisión e ingreso. Esta particularidad, amplía la necesidad de contar con este reglamento plenamente.

Actualmente la sanción de estos reglamentos se encuentra estancada debido a que todavía no han sido aprobados por la autoridad ministerial, ni han sido elevados a nivel de Acuerdo Ejecutivo, lo que les daría vigencia legal efectiva. En este sentido, la Unidad de Género operó técnicamente de facto hasta octubre de 2008 cuando se sancionó la nueva Ley Orgánica de Policía.

Una de las entrevistadas, sostuvo que en la Policía todavía son frecuentes los casos de hostigamiento sexual. Su afirmación se basa en las denuncias que recibía mientras era Directora de Asuntos Internos y las que continuó recibiendo luego del retiro forzoso de su cargo, la cual la motivó a emprender una lucha tenaz contra los abusos e irregularidades de todo orden en la institución policial. Por su parte, la Fiscalía de la Mujer admitió también, que en los cuerpos armados existe un importante número de denuncias de acoso y hostigamiento sexual, pero que son jurídicamente difíciles de probar porque las víctimas, inicialmente acceden a sostener relaciones con el hostigador, y después de meses o años se atreven a denunciarlos .

³⁶ La iniciativa llevada adelante por la Policía de Nicaragua, contó con el apoyo de la Cooperación Técnica Alemana (GTZ). Su objetivo consistía en disminuir los sesgos de género dentro de las instituciones policiales de Centroamérica y el Caribe, y a lo externo, dar respuesta a las necesidades de seguridad ciudadana de la población. Eva Sacaza Gurdán, “Policía Nacional y Equidad de Género”, *La Prensa*, 31 de enero, 2001, <http://www.gtzgenero.org.ni/notas.php?idnota=35>.

Debido a todo ésto, es de capital importancia darle curso al procedimiento para elevar el reglamento a nivel de acuerdo ejecutivo. Hasta esta fecha, la Unidad de Género tramita las denuncias por la vía de la conciliación y no por el procedimiento establecido en el reglamento. También es necesario que el tema del acoso y el hostigamiento sea recogido y ampliado en los instrumentos jurídicos correspondientes de la Secretaría de Seguridad. Es decir en la sanción de una Ley de Personal para funcionarios de la Secretaría de Seguridad y de la Policía Nacional, y en el reglamento de la Ley Orgánica de Policía.

Previo a su aprobación, dos cuestiones deberían ser sometidas a revisión. Por un lado, la garantía de parcialidad contra probables víctimas. La instrucción la lleva el Director de Asuntos Internos. Sin embargo no se establece ningún procedimiento especial si el acusado es el mismo. Por otro lado, de acuerdo al procedimiento, la víctima debe estar frente al agresor, lo cual puede ser una situación intimidante para ella y la demostración de la prueba cae a cargo de la víctima o acusadora. Habría que valorar una suerte de *in dubio pro víctima* como acción afirmativa favorable a la mujer, para reducir los índices de hostigamiento y acoso. El reglamento tampoco es claro sobre el tipo de pruebas que deba aportarse. Hay vacíos legales, por ejemplo, acerca de cómo debe proceder la víctima para probar un hostigamiento o acoso verbal privado cuando no se tiene testigos, qué tipo de garantías se tienen para recabar pruebas en caso de que las autoridades tengan algún tipo de control sobre ellas; y cuáles serían las medidas de protección y garantías de la demandante, cuando de acuerdo al reglamento se convierte en contrademanda si no logra probar el acoso u hostigamiento.

La segunda cuestión, radica en la debilidad de la rehabilitación. El reglamento establece un área de psicología en la División de Recursos Humanos para contribuir a la recuperación de la víctima. Es importante considerar que no hay disposiciones para la rehabilitación de acosadores u hostigadores cuya acción haya incurrido en una gravedad menor que no implique el despido o la baja deshonrosa. De la misma manera, el reglamento debe establecer los recursos y los programas de rehabilitación para la reincorporación tanto de la víctima como del acusado.

Esperanzas y expectativas de las mujeres en la Policía Nacional

La política de la Secretaría de Seguridad de apertura hacia las mujeres ha venido mostrando, una ambigüedad formal y práctica. Si bien en las informaciones oficiales, la Policía manifiesta interés en implementar acciones de equidad de género, al momento de abrir las convocatorias de incorporación, por ejemplo, no se realizan campañas de promoción que hagan hincapié en las oportunidades profesionales y laborales que ofrece la carrera policial para las jóvenes hondureñas. En nuestra sociedad, todavía es poco usual que una mujer se interese por hacer de la carrera policial una profesión. La Policía sigue siendo vista como algo masculino y provoca poca motivación entre las mujeres.

Cuando se consultó a las entrevistadas con respecto a las motivaciones para ingresar a la carrera policial, el denominador común fue la curiosidad, el desafío de incursionar en un área considerada de hombres y la oportunidad de prestar servicio a la comunidad. Sus expectativas parecen pasar por el deseo de alcanzar una real equidad e igualdad de género. Por ello, los procesos de consolidación de equidad de género deberían retomarse y vigorizarse. Preocupa a las policías femeninas carecer de apoyo institucional tangible, ellas

desean que sus particularidades sean consideradas como en el caso de la provisión de uniformes no estandarizados, la existencia de mejores condiciones en las estaciones policiales (habitaciones y baños), y que las autoridades implementen políticas de salud acordes y justas en los acceso de salud para las suboficiales mujeres. A esto último, se refiere la declaración de una de las entrevistadas, que comentó que en casos de emergencia médica si bien la suboficialidad tiene acceso al Hospital Militar, debe pagar de su bolsillo un 25% del total de la factura. En cambio, el seguro de la oficialidad cubre el 100% de la factura.

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER HONDUREÑA EN OPERACIONES DE PAZ DE NACIONES UNIDAS

El Estado de Honduras, como parte de la comunidad regional e internacional, ha tenido desde su nacimiento un particular interés en todas aquellas acciones que estén vinculadas a la solidaridad internacional y a la construcción de una mejor relación con sus vecinos, la región y la comunidad internacional en general. Atestiguan esta aseveración los tratados regionales e internacionales suscritos y ratificados por el país.

Particularmente con respecto a la participación en operaciones de paz, el antecedente más reciente lo constituye el envío de un contingente de Apoyo a la Fuerza Interamericana de Paz organizada por la Organización de los Estados Americanos (OEA) para restablecer la paz en el conflicto civil interno de la República Dominicana en el año 1965. Posteriormente, y dentro de este mismo marco, Honduras participó del desminado en Surinam en el año 2005.

Desde 1992, el país participa en la Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sahara Occidental (MINURSO), aportando observadores militares para el control de una zona neutral entre las fuerzas marroquíes y los polisarios. En los años 1995 y 1996, también participó en la Misión de Naciones Unidas en Haití (UNMIH).

Honduras participó en misiones internacionales de paz bajo la bandera de la OEA, de la ONU (MINURSO y UNMIH), y en determinadas operaciones humanitarias en Centroamérica, y en la operación para el restablecimiento de la paz en Irak, (en atención al llamado hecho por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, mediante resolución No. 1483).³⁷ En ninguna de las operaciones militares de la ONU han participado mujeres, salvo el caso de los contingentes enviados a Irak. Actualmente, Honduras tiene efectivos militares participando de MINURSO.

Actualmente, las Fuerzas Armadas mantienen tres equipos adiestrados para operaciones de paz. Uno se encuentra desplegado en Sahara Occidental, uno preparado para ser desplegado y el último, capacitándose en el territorio hondureño, en las instalaciones de la Unidad de Operaciones de Paz, en Támara, departamento de Francisco Morazán, para atender cualquier llamado a participar en alguna nueva operación.

MARCO LEGAL Y PROCEDIMIENTO

La Constitución de la República, y la Ley Constitutiva de las Fuerzas Armadas señalan a las Fuerzas Armadas de Honduras como las encargadas de prestar servicios en territorio extranjero; no se hace mención a la participación de la Policía Nacional en este tipo de operaciones.³⁸

³⁷ Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, *Security Council Resolution 1483*, S/RES/1483, 2003. De Acuerdo al Libro Blanco de la Defensa Nacional, del gobierno de Honduras, en atención a ese llamado Honduras envió un contingente de 370 oficiales, suboficiales y tropa a Irak entre agosto de 2003 y febrero de 2004.

³⁸ República de Honduras, *Constitución Nacional*, (Tegucigalpa: Congreso Nacional de Honduras, 1982), artículos 205 y República de Honduras, *Ley Constitutiva de las Fuerzas Armadas Decreto N° 39-2001*, (Tegucigalpa: 2001), artículos 3, y 23 numerales 3 y 15.

Para participar, el Estado realiza gestiones diplomáticas mediante las cuales manifiesta a la ONU su interés en aportar contingentes a determinada operación. La iniciativa parte de la Secretaría de Defensa, quien presenta la solicitud a la Secretaría de Relaciones Exteriores; ésta a su vez la transmite a la Misión Permanente de Honduras en la ONU.

El procedimiento interno establece que una vez que el país acuerda participar, es tarea del Jefe de las Fuerzas Armadas recopilar la documentación necesaria para la organización del contingente que será desplegado. Los documentos principales son: el Memorandum de Entendimiento (MOU) entre el Estado de Honduras y la organización internacional con la cual se realizará la acción conjunta, el Estatuto de Fuerza (SOFA), los acuerdos técnicos bilaterales y las reglas de empeñamiento. Una vez revisada la documentación, el Jefe del Estado Mayor Conjunto lo selecciona (con la aprobación del Ministro y del Presidente) y la envía al comandante que dirigirá el contingente. Concluida esta etapa, comienza el proceso de selección de personal.

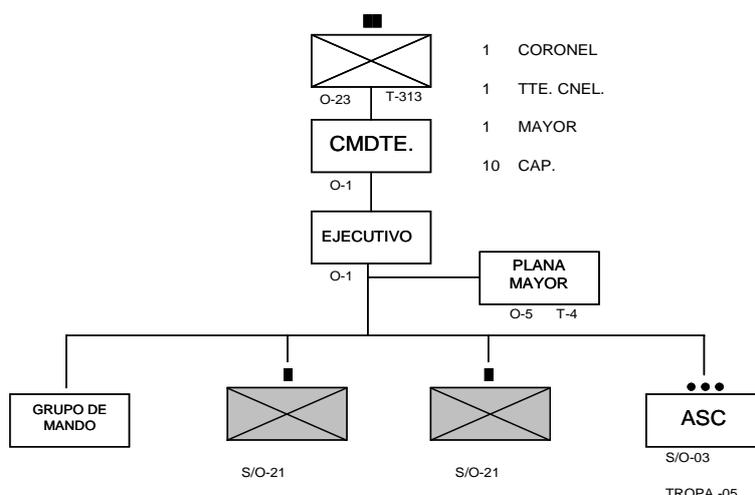
Por su parte, la ONU recibe el ofrecimiento y envía un equipo que evalúa los niveles de apresto del contingente para el despliegue que puede ser de 30 días, 90 días o 180 días. En la evaluación se valora el personal que participará de acuerdo a los estándares de capacitación y entrenamiento requeridos, y la capacidad de auto-sostenibilidad de la unidad. Una vez realizado esto, la ONU le asigna al país una determinada operación y comienza la cuenta regresiva para el despliegue. En ese período se activa el contingente, se prepara la logística y se imparte el adiestramiento específico para la operación de paz en la unidad de Támara.

El país actualmente cuenta con una Unidad entrenada en el transcurso del año 2007 en el Comando Regional de Operaciones de Mantenimiento de Paz (CREOMPAZ).³⁹ El mismo está compuesto de dos fuerzas o contingentes, uno listo para ser inmediatamente desplegado, y otro en capacitación para el relevo.⁴⁰ La estructura de la Unidad incluye un comandante, una plana mayor, un grupo de mando, y la tropa. De acuerdo a las normativas de las Fuerzas Armadas sólo pueden participar en las operaciones de paz oficiales militares con rango de Capitán en adelante. Hasta el momento, ninguna mujer ha participado en las operaciones de paz, ya que como se mencionó anteriormente la más antigua detenta el grado de Mayor.

³⁹ El CREOMPAZ está ubicado en Cobán, Guatemala. Fue creado el 8 de junio de 2005 como centro de adiestramiento de los contingentes provenientes de Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua.

⁴⁰ Cada seis meses deben ser relevada la tropa y una vez al año los observadores militares.

Gráfico N°1. Organigrama de la Unidad de Mantenimiento de Paz de Honduras.



Fuente: Elaboración propia en base al Manual de Operaciones de Paz de las Fuerzas Armadas de Honduras.

Experiencia y lecciones aprendidas⁴¹

La primera experiencia en operaciones de paz de la ONU de Honduras fue MINURSO, donde a 2009 hay doce observadores militares.⁴²

En el año 1993, cuando el país fue admitido a participar en MINURSO, la Dirección de Organización, Operación y Adiestramiento (C-3) de las Fuerzas Armadas inició un proceso de selección de personal, el cual duró aproximadamente una semana. En dicha oportunidad, fueron evaluados los candidatos según sus capacidades personales, manejo y condiciones de uso del armamento a ser utilizado en el terreno, evaluación de dominio del idioma inglés y exámenes psicológicos para medir la capacidad de soportar el estrés. Una vez finalizado el proceso de selección, el contingente recibió el entrenamiento y adiestramiento necesario, hasta el momento en que finalmente fueron desplegados.

La participación de Honduras en la UNMIH, implicó un proceso de selección similar al de MINURSO. En marzo de 1995 fue enviado el primer contingente, bajo la denominación Agrupación Táctica Lempira I. La misma fue relevada cuatro meses más tarde por la Agrupación Táctica Lempira II, la cual se mantuvo en el país por seis meses. En total, Honduras participó durante diez meses en la operación desplegada en Haití.

Como observadores militares, se presentaron dos tipos de servicio a prestar en el terreno: patrullaje en el desierto o tareas administrativas en la ciudad. Entre las principales tareas que se encomendó a los equipos enviados se encuentran las siguientes: control de armamento; supervisión de las unidades de ambos grupos beligerantes; patrullaje terrestre y aéreo; monitoreo de cese de fuego; monitoreo de desplazamiento de personal militar; escoltas; y monitoreo y rendición de informes

⁴¹ Tomadas del Manual de Operaciones de Paz de las Fuerzas Armadas del C-3.

⁴² Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas (UN DPKO), *United Nations Peacekeeping Operations: Facts and Figures* (New York: Naciones Unidas, febrero, 2009), <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors/>.

Entre las experiencias aprendidas, las Fuerzas Armadas reconocen los siguientes aspectos:

- El trabajo coordinado con oficiales de otras naciones y el conocimiento acerca de la organización y la forma de trabajo de otras Fuerzas Armadas.
- El intercambio de conocimientos culturales.
- La realización de patrullajes en condiciones extremas de clima y terreno (desierto) y tránsito y evasión en zonas contaminadas de minas.
- El oficial que participa en operaciones aumenta su acervo cultural y militar.
- La adquisición de conocimientos nuevos de orden técnico y operacional.

En cuanto a las principales lecciones aprendidas reconocidas se encuentran:

- Nuevamente se puede mencionar la adquisición de conocimientos nuevos de orden técnico y operacional.
- La elaboración de una base de datos del perfil de los oficiales seleccionados como antecedente para participar en futuras operaciones.
- El adiestramiento específico sobre operaciones:
 - Historia, geografía y antecedentes del conflicto del país anfitrión.
 - Lectura de carta y manejo del GPS.
 - Técnica de conducción de vehículos
 - Manejo de explosivos y minas
 - Comunicaciones
 - Primeros Auxilios
 - Derecho Internacional Humanitario y las diferentes leyes internacionales aplicables.

CONCLUSIÓN: Hacia la 1325 en Honduras

El análisis del proceso de incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas y Policía Nacional de Honduras, permitió determinar que pese a que las instituciones permitieron el ingreso de éstas, aún se registran deficiencias en materia de igualdad de género.

En el caso de las Fuerzas Armadas, el ingreso de las mujeres es reciente, siendo la Fuerza Aérea la primera en permitirlo en el año 1996. La apertura de las tres fuerzas se correspondió por un lado, con un proceso de modernización de las instituciones castrenses, y por otro con la evolución legal de los derechos de las mujeres en ámbitos tales como el laboral, político, entre otros. El número de mujeres dentro de cada fuerza es bastante reducido y, aunque esto se debe al carácter reciente del ingreso a la institución militar, también es cierto que otros factores influyeron. En este sentido, el número de aspirantes mujeres es bastante inferior al de los hombres lo que muestra un bajo interés de éstas para con este tipo de profesión, todavía mayormente vista como masculina. Además, existe una falta de información y difusión de este tipo de carrera.

En líneas generales, hay igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres; sin embargo, la fuerza que aún se muestra más reticente a los cambios es el Ejército, ya que todavía las mujeres tienen dificultades tanto para el ascenso como para el acceso a ciertas armas de combate. Más allá de las diferencias que se puedan señalar entre una y otra fuerza, las medidas que se adoptaron para su incorporación no se encuentran articuladas y coordinadas por un plan nacional con el objetivo de implementar la perspectiva de género. Según lo investigado, no existen reglamentaciones desde la Secretaría de Defensa o bien desde cada fuerza, que estén destinadas a promover la equidad de género. De esta forma, no se revierte el carácter de las Fuerzas Armadas como una institución tradicionalmente masculina.

Las fuerzas de defensa también tienen que regular y normar la situación de las mujeres al interior de la carrera militar, aplicando un real y efectivo enfoque de género en las disposiciones de un nuevo Código Militar, en la reforma de la Ley Constitutiva de las Fuerzas Armadas y en la Ley de Personal para Miembros de las Fuerzas Armadas de Honduras. También conviene que la Secretaría de Defensa suscriba convenios con otros ministerios como con el INAM, la Fiscalía Especial de la Mujer y Medicina Forense del Ministerio Público, con la Defensa Pública del Poder Judicial, y con organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres, con el fin de incorporar en sus agendas de trabajo y en sus decisiones administrativas la Política Nacional de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Plan de Igualdad de oportunidades. El fin último debe ser la generación de un programa de apoyo para la equidad de género que promueva y obtenga acciones afirmativas para una igualdad de oportunidades formal y práctica de las mujeres en la carrera militar.

En lo que respecta a la incorporación de las mujeres en la Policía Nacional, aunque fue anterior al de las Fuerzas Armadas, también persisten actitudes propias de un tipo de institución mayormente pensada e integrada por hombres. Al igual que en las Fuerzas Armadas, se observaron dificultades en materia de igualdad de oportunidades para los ascensos. Si bien se puede decir que la apertura de la Policía es cada vez mayor, aún persiste cierta desconfianza y discriminación en torno a las capacidades de las mujeres (por ejemplo

en el uso de ciertas armas y con respecto a la resistencia y aptitud física, etcétera). Esta realidad está más presente en la suboficialidad que en la oficialidad.

En el año 2002, la Secretaría de Seguridad firmó un Convenio de Cooperación y Asistencia Técnica con el Instituto de la Mujer orientado hacia la institucionalización del tema equidad de género y prevención de la violencia doméstica e intrafamiliar, a fin de incorporar el tema en los planes de estudio de los centros de formación policial y en las relaciones cotidianas de trabajo. A raíz de esto, se redactaron dos reglamentos destinados, por un lado a garantizar los derechos de maternidad y lactancia a las mujeres en el servicio policial; y por otro, a la prevención y sanción del hostigamiento sexual tanto en la Secretaría como en la misma Policía. Se apuntó a facilitar y mejorar la inserción y el desempeño de las mujeres en la institución. Sin embargo, en la actualidad la sanción de estos reglamentos se encuentra estancada debido a que todavía no han sido aprobados por la autoridad ministerial, ni han sido elevados a nivel de Acuerdo Ejecutivo, lo que les daría vigencia legal efectiva. Por otro lado, desde la Secretaría tampoco se promueve la entrada de más mujeres a la carrera policial.

En lo que hace a la participación de Honduras en operaciones de paz de Naciones Unidas, las Fuerzas Armadas son las únicas que envían contingente y han participado en distintas misiones humanitarias. Sólo se registró la participación de mujeres en Irak en agosto de 2003 y febrero de 2004. Esta realidad se encuentra relacionada con la falta de promoción y compromiso por hacer más equitativa la composición de los contingentes enviados. A esto se agrega la existencia de condicionantes que establecen los rangos o jerarquías que deben cumplir los voluntarios para aspirar a formar parte de las misiones. Esto mismo obstaculiza la selección de oficiales –tanto hombres y mujeres- y también su crecimiento profesional. Asimismo, esta dificultad se acentúa en el Ejército ya que como se mencionara en otra oportunidad, al ser asignadas generalmente a Material de Guerra, no logran alcanzar un grado superior al de Coronel (necesario para formar parte de las misiones), siendo que actualmente la mujer más antigua posee el grado de Mayor.

Concretamente, a pesar de ciertas similitudes entre la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, existen particularidades propias a cada institución que deben ser atendidas. Dentro de la primera, las diferencias se acentúan aún más al analizar cada fuerza por separado. Cada institución emprendió el proceso de integración de la mujer a un propio ritmo, pero la coherencia y continuidad solamente pueden lograrse con la confección de una política integral para la incorporación de la perspectiva de género en tales ámbitos. Como se intentó demostrar, estas realidades se reflejan en las características de las mujeres militares frente a las operaciones de paz, ya que en Honduras aún no es posible hablar de mujeres policías en tales ámbitos.

BIBLIOGRAFÍA

Alvarez, Oscar. "Proceso de incorporación del enfoque de género en la Policía Nacional de Honduras". Paper, 2003. Secretaría de Seguridad.

Amaya Banegas, Jorge Alberto. "El impacto de la maquila en la migración interna". Tegucigalpa: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán UPNFM, Foro Nacional para las Migraciones en Honduras FONAMIH, Ediciones Guardabarranco, 2007

Argueta, Mario. *Historia de los sin historia. 1900-1948*. Tegucigalpa: Editorial Guaymuras, 1992.

Avalos, Kevin. "Teoría feminista e Historia de la mujer." *Revista del Instituto de ciencias del hombre*, no. 9, 5º ed., Paraninfo, julio, 1996, 67-79.

Aguilar, Espinal, Héctor Orlando, y otros. *Manual de Operaciones de Paz de las Fuerzas Armadas de Honduras*. Tegucigalpa: Dirección de Organización, Operación y Adiestramiento (C-3), del Estado Mayor conjunto de las Fuerzas Armadas de Honduras, 2008.

Bahr, Sergio. *Y todavía no escampa. Niñez en Honduras después del Mitc*. Reino Unido: OFALAN/Save The Children, 2000.

Barahona, Marvin. *Evolución histórica de la identidad nacional*. Tegucigalpa: Editorial Guaymuras, 1993.

Barahona, Marvin. "Caudillismo y Política en Honduras (1894-1913)". *Revista del Instituto de ciencias del hombre*, no. 9, 5º edición, Paraninfo, julio, 1996, 1-20.

Castellanos, Luis Roberto. *Cronología de la Patria. Curiosidades y Reseñas Históricas de Honduras*. Tegucigalpa: Graficentro Editores, 1998.

Cohn, Gary y Thompson Ginger. "Confesiones de los torturadores". *Publicación del Comité de Detenidos-Desaparecidos en Honduras (COFADEH)*, no. 5, Edición Especial Sobre los reportajes del Baltimore Sun, febrero 1996, 16-23.

Cohn, Gary y Thompson Ginger. "Desenterrados: secretos fatales". *Publicación del Comité de Detenidos-Desaparecidos en Honduras (COFADEH)*, no. 5, Edición Especial, febrero, 1996, 6-15.

Cohn, Gary y Thompson Ginger. "Una sobreviviente cuneta sus historia". *Publicación del Comité de Detenidos-Desaparecidos en Honduras (COFADEH)*, no. 5, Edición Especial, febrero, 1996, 24-29.

Colectivo Feminista de Mujeres Universitarias. *Investigación. Participación social y política de las mujeres*. Tegucigalpa: Instituto Nacional de la Mujer (INAM), 2003.

Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH). *Los hechos hablan por sí mismos. Informe preliminar sobre los desaparecidos en Honduras. 1980-1993*. Tegucigalpa: Editorial Guaymuras, 1994.

Consejo Central Ejecutivo del Partido Liberal (CCEPL). *Memoria del Consejo Central Ejecutivo del Partido Liberal. 1972-1974*. Tegucigalpa: 1974.

Corte Interamericana de los Derechos Humanos. *Transcripción de la Audiencia No. 1 del 29 de septiembre de 1986, sobre los casos "Velasquez Rodríguez", "Fairen Garbi" y "Solís Corrales", y "Godínez Cruz"*. San José de Costa Rica: octubre, 1986.

Corte Interamericana de los Derechos Humanos. *Transcripción de la Audiencia No. 7 del 5 de octubre de 1986, sobre los casos "Velasquez Rodríguez", "Fairen Garbi" y "Solís Corrales", y "Godínez Cruz"*. San José de Costa Rica: octubre, 1986.

Corte Interamericana de los Derechos Humanos. *Transcripción de la Audiencia No. 8 del 6 de octubre de 1986, sobre los casos "Velasquez Rodríguez", "Fairen Garbi" y "Solís Corrales", y "Godínez Cruz"*. San José de Costa Rica: octubre, 1986.

De Oyuela, Irma Leticia. "Cuatro Hacendadas del Siglo XIX. Selección de de cuatro capítulos de la mujer en la hacienda". Tegucigalpa: Editorial Universitaria, 1989.

Gobierno de Honduras (1906). *Código Militar*. Recopilación de Leyes Administrativas, Tegucigalpa: Talleres litográficos Nacionales "Ariston", 1964, Tomo II. .

Gobierno de la República de Honduras. *Estrategia de la Reducción de la Pobreza. Un compromiso de todos por Honduras*. Tegucigalpa: 2001.

Herrera, Lagos y Fabricio Alejandro. "Impacto del fenómeno de la Maquila en la Seguridad Ciudadana. El Caso Choloma". Paper, 2005. Fundación Friedrich Ebert Honduras. Eje Agentes de Cambio.

Inestroza M., Jesús Evelio. *Historia de la Policía Nacional de Honduras (1526-2002)*. Tegucigalpa: Multigráficos Flores, 2002.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). *XXXV Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples*. Tegucigalpa: Septiembre, 2007.

Instituto Nacional de la Mujer (INAM). *Política Nacional de la Mujer. Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades. 2002-2007*. Tegucigalpa: 2007.

Isaguirre, Ramón R. *Historia Documentada de las Fuerzas Armadas. Período 1885-1950*. Tegucigalpa: Multigráficos Flores, 2002.

Luque, Gonzalo. *Memorias de un soldado hondureño*. Tegucigalpa: Impresora Hondureña, 30 de julio, 1980.

Meza, Víctor, Lucila Funes, Carlos Méndez, y Leticia Salomón. *Honduras: Prensa, Poder y Democracia*. Tegucigalpa: Centro de Documentación de Honduras (CEDOH), 2001.

Mires, Fernando. “Estado y Política. La lucha por la democracia en América Latina”. *Nueva Sociedad* 210. *El Estado en Reconstrucción*, julio-agosto 2007, 141 – 155.

Montesdeoca, Edison Ariel. *Bases de la política Integral de Seguridad Pública y Ciudadana. Lineamientos para el Plan Quinquenal 2008 – 2009*. Tegucigalpa: Secretaría de Seguridad, 2008.

Montesdeoca, Edison Ariel, y Fabricio Herrera. *Del Diálogo a la concertación en Honduras. Una mirada crítica desde las experiencias de cuatro instancias nacionales: FONAC, CONASIN. CNA, CC-ERP*. Tegucigalpa: CIPRODEH, editorial Gardabarranco, 2005.

Nunes, Fernando, Santiago Almonte Tomás de León, y Ada Mejía. *Estudio de país, Honduras*. Washington: Colegio Interamericano de Defensa, Departamento de Estudios. Clase XLVII, UN, diciembre, 2007.

Organización Internacional del Trabajo. “Desafíos y políticas para el fomento del empleo y el trabajo decente en Centroamérica y la República Dominicana. Síntesis y propuestas”. Preliminar para la discusión. San José: 1º de junio, 2005.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en Honduras. *Informe sobre desarrollo humano. Honduras 2003. La cultura: medio y fin del desarrollo*. Tegucigalpa: PNUD Honduras, 2003.

Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo en Honduras. *Política y Desarrollo en Honduras, 2006-2009. Los escenarios posibles*. Tegucigalpa: PNUD Honduras, 2006.

República de Honduras. *Boletín de Información Estadística de Atención Ambulatoria en Salud 2002*. Tegucigalpa: Secretaría de Salud, Dirección de Planeamiento y Evaluación de la Gestión, Departamento de Estadística, mayo, 2004.

República de Honduras. *Boletín de Información Estadística de Atención Ambulatoria en Salud 2002*. Tegucigalpa: Secretaría de Salud, Dirección de planeamiento y Evaluación de la Gestión, Departamento de Estadística., mayo, 2004.

República de Honduras. *Constitución de la República de Honduras*. Tegucigalpa: Congreso Nacional, 2008.

República de Honduras, Fuerzas Armadas de Honduras, *Proclama de las Fuerzas Armadas. Revista de la Integración Centroamericana*, no. 7, 1973, 41,42.

Rivera, Coralia, “Enfoque de género en la modernización de las instituciones policiales y en la seguridad ciudadana”. Paper, 2003. Secretaría de Seguridad.

República de Honduras. *Ley Constitutiva de las Fuerzas Armadas*. Tegucigalpa: La Gaceta, 25 de febrero, 1975.

República de Honduras. *Libro de la Defensa Nacional*. Tegucigalpa: Ministerio de Defensa, enero, 2006.

República de Honduras. *Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Secretaría de Seguridad y la Policía Nacional de Honduras*. Tegucigalpa: Secretaría de Seguridad, 2004.

República de Honduras. *Reglamento de Organización y Funciones de la Unidad de Género de la Secretaría de Seguridad*. Tegucigalpa: Secretaría de Seguridad, 2004.

República de Honduras. *Reglas sobre la Protección de la Maternidad y la Lactancia en el Servicio Policial*. Tegucigalpa: Secretaría de Seguridad, 2004.

Rosales, Sara Elisa y Armida López de Mazier. *Perfil de Género de la Economía Hondureña. Informe Final*. Tegucigalpa: INAM, julio-abril, 2003-2004.

Sagastume, Alejandro Salomón. *Carías el caudillo de Zambrano*. Tegucigalpa: Graficentro Editores, 30 de Agosto, 1988.

Valdiviezo, Carlos Arita. *Consenso y Transformación Nacional*. Tegucigalpa: Graficentro Editores, 2002.

Fuente electrónica

Constitución de la República Federal de Centroamérica. 22 de noviembre, 1824. <http://www.asamblea.gob.ni/opciones/constituciones/1824-11-22.doc>

Torres, Manuel. “El Poder de los Señores mediáticos”. *Poderes Fácticos y Sistema Político*. Paper, 2005. <http://www.panamaprofundo.org/boletin/realidad-alc/el-poder-de-los-senores-mediaticos.html>

Entrevistas realizadas

Entrevista realizada a la Fiscal Abogada María Mercedes Bustillo. Realizada para la presente investigación de RESDAL. Tegucigalpa, Honduras: 2 septiembre, 2008.

Entrevista realizada a la Presidenta de la Comisión de la Mujer del Congreso Nacional. Realizada para la presente investigación de RESDAL. Tegucigalpa Honduras: 17 de septiembre, 2008.

Entrevistas realizada a la Unidad de Género. las oficiales de policía: Sub Comisaria Sulma Reyes e Inspectora Sandra Raudales, Jefe y Sub-jefe de la Unidad de Genero de la Policía Nacional respectivamente. Realizada para la presente investigación de RESDAL. Tegucigalpa Honduras: 24 de octubre, 2008.

Entrevista Informal realizada en CEM-H, con Suyapa Martínez. Honduras: 3 de noviembre, 2008.

Entrevista Informal realizada con Manuel Torres. Analista social. Honduras: 13, noviembre.

Entrevista con el Teniente Coronel de Material de Guerra José Antonio Rodríguez Mencía. Participante en Operaciones de Paz en el Sahara Occidental. Tegucigalpa: 24 de noviembre, 2008.

Entrevista con el Teniente Coronel de Infantería Rainel Fúnez Ponce. Participante en Operaciones de Paz en Haití. Tegucigalpa: 24 de noviembre, 2008.

Entrevistas realizada a la Sub Comisario en retiro forzoso María Luisa Borjas. Realizadas para la presente investigación de RESDAL. Tegucigalpa Honduras: 3 de octubre, el 4 y el 10 de diciembre, 2008.

Entrevista Informal con cinco oficiales mujeres de la Policía, pidieron no ser identificadas en el informe. Honduras: 12 de noviembre, 19 y 22 de diciembre, 2008.

Entrevista con el Teniente Coronel de Infantería DEM Héctor Orlando Espinal Aguilar. Realizada en el C3 del Estado Mayor Conjunto. Comayagüela M. D. C., Honduras: 8 de enero, 2009.

Entrevista con la Alférez de Fragata Heydi Saraí Baquedano. Realizada en el Estado Mayor Conjunto. Comayagüela, M. D. C., Honduras: 8 de enero, 2009.

Entrevista informal con el Teniente Coronel DEM Wilfredo Caballero. Realizada en el Estado Mayor Conjunto. Comayagüela, M. D. C., Honduras: 8 de enero, 2009.

Entrevistas escritas realizadas a cada una de las tres ramas de las Fuerzas Armadas. Dirigidas a: Secretario de Defensa Abogado Arístides Mejía, coronel de Aviación Luis Javier Prince Suazo Comandante de General de la Fuerza Aérea, Capitán de Navío DEM Juan Pablo Rodríguez Comandante de General de la Fuerza Naval. Todas respondidas por el C1 de cada rama y consolidadas por el C1 del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Entrevista escrita dirigida a: la Unidad de Género de la Secretaría de Seguridad.

ANEXO I

Convenios suscritos por Honduras con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados con Derechos de las Mujeres:

Número	Materia
OIT-45 de 1935	Convenio relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas
OIT-78 de 1946	Convenio relativo al examen médico de aptitud para el empleo de menores en trabajos no industriales
OIT-87 de 1948	Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación
OIT-100 de 1951	Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, de 1951.
OIT-111 de 1958	Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación
OIT-169 de 1989	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes

Normativa nacional vigente con respecto a género:

Año de ratificación o publicación	Materia
1991	Ley del Programa de Asignación Familiar (PRAF)
1993	Ley del Ministerio Público
1995	Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará",
1995	Ley del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
1996	La Plataforma de Acción Mundial de Beijing y la Conferencia del Cairo
1997	Ley Contra la Violencia Doméstica
1999	Ley del Instituto Nacional de la Mujer (INAM)
1999	Ley Especial sobre VIH/SIDA
2000	Ley de igualdad de oportunidades para la mujer
2001	Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial
2004	Ley de Migración y Extranjería
2004	Ley para la Gestión y Reducción de la Pobreza (objetivos del milenio)
2005	Ley Marco de la Juventud
2005	Ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad
2006	Convención iberoamericana de Derechos de los jóvenes y su acta final
2006	Ley Integral y de protección al adulto mayor
2006	Ley de Participación Ciudadana
2006	Ley de Transparencia y Acceso a la Información
2007	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
2007	Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños
2007	Protocolo facultativo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire
2007	Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas ratificada
2007	Ley especial para personas privadas de libertad con enfermedades en fase Terminal y enfermedades degenerativas del sistema nervioso
2007	Ley de Protección a Testigos en el Código Penal

Otros instrumentos:

- Política Nacional de la Mujer. Primer Plan de Igualdad de Oportunidades 2001-2007, del INAM.
- Política Nacional de Salud Sexual y Reproductiva de la Secretaría de Salud.
- Programa de la Mujer Trabajadora de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
- Convenios para la Creación de las Oficinas Municipales de la Mujer OMM, entre el INAM y diversas Alcaldías Municipales,
- Fiscalía Especial de la Mujer desde 1995,
- Juzgados Unificados de Violencia Doméstica creados en 2007, y
- Comisión Interinstitucional de Seguimiento a la Aplicación de la Ley contra la Violencia Doméstica.

¹ Las fuerzas insurgentes de Tiburcio Carías fueron las primeras en utilizar la aviación con fines militares en la revolución de 1924. Hasta entonces ni el Estado mismo había contado con fuerza militar aérea.