



LA IMPORTANCIA DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS CUERPOS POLICIALES: EL CASO DE HONDURAS

Por María Camila Romero Manrique*

SEUNPH
Editorial

*María Camila Romero Manrique es magíster en Estudios de Género por la Universidad Nacional de Colombia. Tiene experiencia en proyectos relacionados con el análisis feminista, construcción de políticas institucionales de género, implementación de diagnósticos institucionales para el fortalecimiento de procesos de transversalización del enfoque de género, diseño y ejecución de capacitaciones en derechos humanos, enfoque de género, enfoque diferencial, mecanismos de atención, prevención y sensibilización en VBG (violencia basada en género) y sensibilización a instituciones públicas y organizaciones internacionales. Es experta en ciencias políticas.

¿Por qué es importante la equidad de género en la actuación policial?



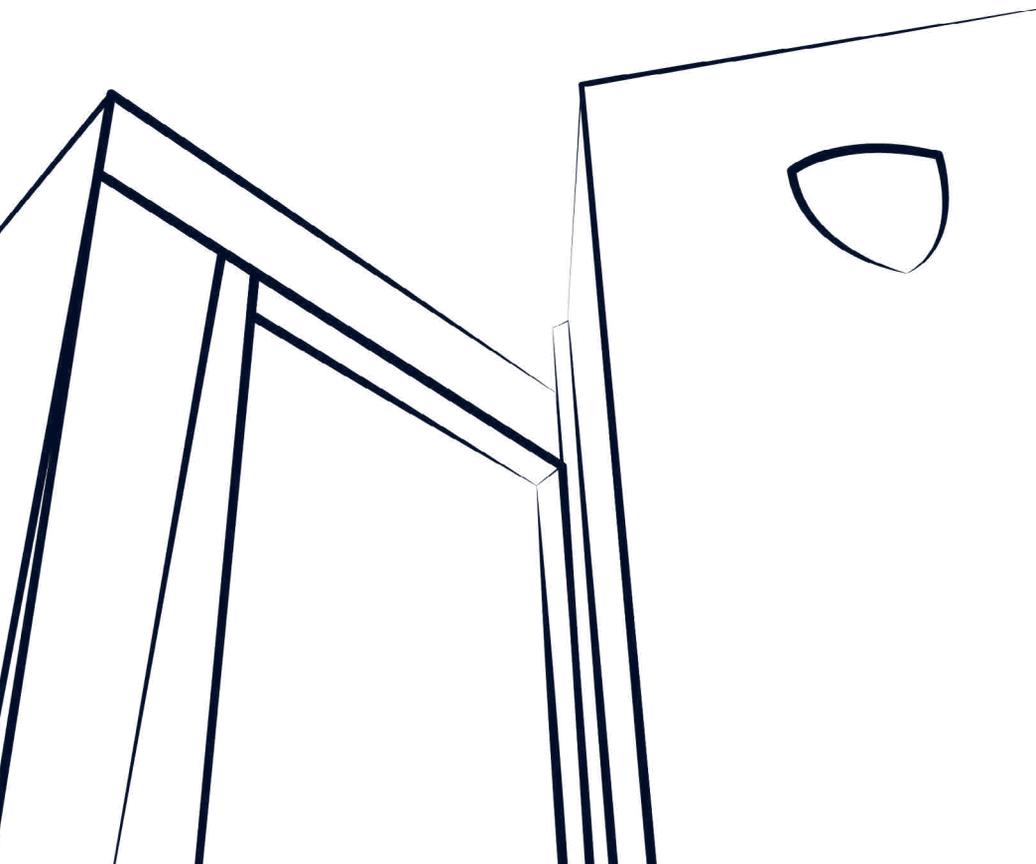
78

Cada vez más escuchamos hablar de la equidad de género y en la actualidad sabemos que está consagrada en tratados internacionales, regionales y nacionales, incluso es un Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Cada día se reconoce que la equidad y la no discriminación son derechos humanos fundamentales y es un tema que se discute en todo el mundo y todos los debates llegan siempre a un mismo punto: todas las personas deben ser tratadas de manera justa, nadie tiene que ser expuesto a barreras o falta de oportunidades por motivos de su sexo, orientación sexual o identidad, todas las personas tenemos derecho a participar en la sociedad y que esta sea cada vez más justa y democrática para todas las personas.

Pero ¿en quién recae la responsabilidad de estas transformaciones? ¿Cómo podemos contribuir a la adaptación que el mundo demanda en términos de equidad de género? ¿Qué pasa con las instituciones de tradición masculina, como la policía?, ¿deben mantenerse igual, con los mismos rasgos históricamente machistas que las han caracterizado o, por el contrario, deben adaptarse internamente para responder a las nuevas condiciones sociales e internacionales que demandan una transformación de las desigualdades sociales?

Avanzar en la equidad de género requiere una actuación policial moderna, que se base en la confianza, el compromiso, la mediación, la negociación, la resolución de conflictos de forma no violenta y la protección de los derechos humanos para todas las personas y la ciudadanía en general, sin distinción de sexo, orientación sexual o identidades diversas. Las policías necesitan demostrar que son un reflejo de las sociedades a las que sirven, la cuales están en constante cambio y evolución; no son homogéneas, sino que están conformadas por personas de diferentes edades, sexo, género, etnias, capacidades y orígenes, entre otras diferencias y diversidades, con un sistema de derechos y necesidades humanas en constante evolución.

Sólo una institución policial capaz de sintonizarse con las y los ciudadanos, de establecer una estrecha colaboración con todas las personas, basada en el respeto mutuo en términos del enfoque de género, podrá lograr que el concepto de “autoridad policial” se acepte y se considere un eslabón importante en la sociedad que conformamos. Si estamos ante instituciones policiales que promueven, exaltan y recompensan la cultura del machismo, las violencias basadas en género y las violencias por prejuicio, estaremos yendo en contra del principio mismo del ejercicio policial: “La policía se debe enteramente a la sociedad y debe estar hecha a la medida exacta de su ciudadanía. Su desarrollo se basa en un proceso vivo y permanente en el que todos estamos involucrados” (Colás s.f.).



Lograr la equidad de género no es un proceso simple

La confianza en la policía debería ser uno de los pilares de su actuación, pues demuestra una fuente de compromiso y cooperación con la comunidad. Se debe garantizar que la policía logre la equidad de género dentro de la propia institución, para lograr atender a toda la población de manera equitativa. Esto no es sencillo, todas las fuerzas policiales del mundo fueron creadas por hombres y para hombres, y predominantemente para algunos hombres de un subconjunto privilegiado de las sociedades. En Europa y Estados Unidos, por ejemplo, la mayor parte de la población policial está conformada por hombres blancos, mientras que la población a la que sirven es increíblemente diversa. Esta desconexión entre la población de la sociedad y la población policial puede crear brechas de confianza de la comunidad a la policía y generar una falta de comprensión de la policía a la sociedad.

La equidad de género es aún más compleja de lo que se suele conocer, debido a los siglos de desigualdad y la falta de garantía de los derechos humanos de las mujeres y las personas LGBTIQ+ en todo el mundo.

El proceso de consolidación del marco normativo y teórico en torno a los derechos humanos para las mujeres y personas LGBTIQ+ con el que se cuenta en la actualidad ha sido fruto de una larga trayectoria de luchas y reivindicaciones que muchas mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades diversas han promovido a lo largo de la historia.

El acceso y consolidación de este marco normativo y teórico puede remitirse a una historia que data de más de 200 años de recorrido, donde uno de sus primeros hitos fue la condena a la guillotina a Olympe de Gouges tras redactar la “Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana”, un documento que expresa el descontento de las mujeres tras haber luchado con los hombres, hombro a hombro, en la Revolución Francesa (1789) y ser relegadas a un segundo plano cuando se emitió la “Declaración de los derechos de los hombres y los ciudadanos”.

Las persecuciones, condenas a la guillotina y otra serie de violencias públicas contra las mujeres en el siglo XVIII sentaron las bases de descontento frente a las normas sociales, en lo que se considera el momento histórico que dio paso a la primera ola de los feminismos. En 1840 comenzaron las movilizaciones de mujeres a lo largo de todo el



mundo por el reconocimiento del derecho al voto, cuyo objetivo, más allá de poder elegir o ser elegidas, fue la ilusión de sentirse parte de un Estado Nacional de Derechos, con un acceso pleno a la ciudadanía y el reconocimiento como sujetas en la capacidad de decidir por sí mismas.

Los movimientos sufragistas de las mujeres son lo que se considera la segunda ola de los Feminismos, y estos hicieron evidente que el acceso a la ciudadanía por medio del derecho al voto no se dio de un momento a otro. Hay que ver que en muchos países de América Latina este derecho para las mujeres tardó más de 100 años en ser aceptado por los Estados de manera efectiva para las mujeres. El primer país latinoamericano en aprobar el derecho al voto para las mujeres fue Uruguay en 1927, seguido por Ecuador, Puerto Rico y Brasil en 1929, mientras que, en países como Honduras, Perú y Nicaragua, el derecho al voto para las mujeres llegó hasta 1955.

Un hecho que marcó el acceso laboral para muchas mujeres fue la Segunda Guerra Mundial, pues al ir los hombres a la guerra, quienes ocuparon sus espacios de trabajo en las industrias y las empresas fueron las mujeres, algunas de ellas esposas. Cuando la guerra terminó y los hombres retornaron a sus empleos, las mujeres debieron regresar a casa: “De nuevo reinaba la domesticidad obligatoria. [...] se echó a las mujeres de los trabajos que habían tenido, su lugar lo ocuparon los varones y se desarrollaron electrodomésticos y bienes de consumo” (Varela 2011, 73).

Con el acceso a diferentes derechos, el retorno a los hogares y el llamado al consumismo para el restablecimiento económico, la tercera ola de los feminismos surge nombrando “el problema que no tiene nombre”, una grave situación que la autora Betty Friedman investigó en los años 50 en Estados Unidos para afirmar que el problema es político. Haciendo evidente que es más estructural que sólo el acceso a leyes de especial protección y derechos, surgen apuestas feministas como el feminismo radical, cuyo origen etimológico propone buscar la raíz de la dominación sobre las mujeres (Varela, 2011).

Es gracias a dos obras fundamentales del feminismo radical, “Política sexual” de Kate Millet (1969) y “La dialéctica del sexo” de Sulamith Firestone (1970), que se definieron los conceptos principales para el análisis feminista y los estudios de género: patriarcado, género y casta sexual (Varela, 2011). El patriarcado es definido como el sistema básico de dominación sobre el que se levantan el resto de las dominaciones, como la de clase y raza. Es un sistema de dominación masculina que determina la opresión y subordinación de las mujeres (Varela 2011, 84).

¿Qué significa hablar de género?

A partir de diferencias biológicas hemos construido, aprendido y reproducido diferencias sociales.



82

El género como concepto teórico fue enunciado, inicialmente, como la construcción social de la feminidad (Varela 2011, 84). A partir de esta definición, muchas teóricas feministas han transformado, debatido y propuesto diferentes análisis a este concepto, entendiendo que, para atacar el problema de raíz, este no puede reducirse a un mero entendimiento de la feminidad. Esta categoría también ha tenido una larga trayectoria de análisis y reivindicaciones que no pueden ser resumidas en este artículo; sin embargo, se retoman algunas de las definiciones que han marcado el desarrollo de este concepto.

En primer lugar, en manos de la autora Gayle Rubin, se entiende el género como el: "... conjunto de convenciones en las que se apoya la sociedad para transformar la sexualidad biológica en productos de la actividad humana (...)" (1986). Rubin introdujo la categoría de "sistema sexo/género" para referir y diferenciar el género del sexo y entender el género como un conjunto de significados culturales que tienen como base las diferencias biológicas del sexo.

En segundo lugar, Judith Butler (2010) ha profundizado la categoría de género al referir que este no se "hace" en el vacío sino que se construye a diario, está en permanente construcción con y para otros y actúa como una práctica constante que ejercemos día a día, desde la manera de relacionarnos con otros (cómo hablamos, caminamos o nos vestimos, nuestro tono de voz, los accesorios que compramos, etc.) hasta cómo nos pensamos a nosotros y nosotras mismas (Butler 2010).

Con estas dos definiciones, podemos entender el género como una categoría de análisis que pone a la luz que, a partir de las diferencias fisiológicas, biológicas, anatómicas y corporales, hemos construido a lo largo de la historia y las sociedades una serie de definiciones sobre cómo deben comportarse los "hombres" y las "mujeres". Estas diferencias se construyen y reproducen en todas las acciones cotidianas y pequeñas

que hemos aprendido y enseñado, y vienen de la mano con roles y estereotipos de lo que se supone debemos ser y hacer.

A esta definición de género se suman en los años 80 las teóricas feministas lesbianas, quienes profundizan el debate y el concepto afirmando que estas construcciones de roles y estereotipos que definen lo que debemos ser y hacer también limitan lo que podemos sentir. Ellas introducen el concepto de heteronormatividad como una categoría de análisis para relacionar que las violencias por cuestiones de género también se relacionan con la sexualidad de las personas pues: cuando una persona no cumple con la norma o expectativas de sentimientos heterosexuales se le castiga, relega, humilla, sanciona e incluso (en algunos países aún ocurre) se le condena a la muerte.

Esta es la base conceptual que abrieron las feministas de la tercera ola para comenzar a preguntarse por qué, a pesar del avance en materia de derechos, sigue habiendo desigualdades estructurales de poder entre hombres y mujeres. Y es que, en términos de género y del sistema patriarcal que hemos aprendido, normalizado y reproducido, son los hombres los sujetos que pueden pensar por sí mismos y actuar por sí mismos, mientras las mujeres deben estar sujetas a ellos. Este es uno de los rezagos culturales que mantenemos desde el siglo XVIII.

Es por lo anterior que perspectivas como el enfoque de género permiten reconocer que la manera en que nos relacionamos con otras personas e individualmente tiene una dimensión histórica cargada de asimetrías de poder y, por lo tanto, es importante reconocer cómo afectan a mujeres y hombres, especialmente cuando se tienen orientaciones sexuales e identidades diversas. Identificar y entender el origen de estas desigualdades es la base fundamental para transformar las situaciones de violencia y discriminación a las que son sujetas las mujeres y personas LGBTIQ+.



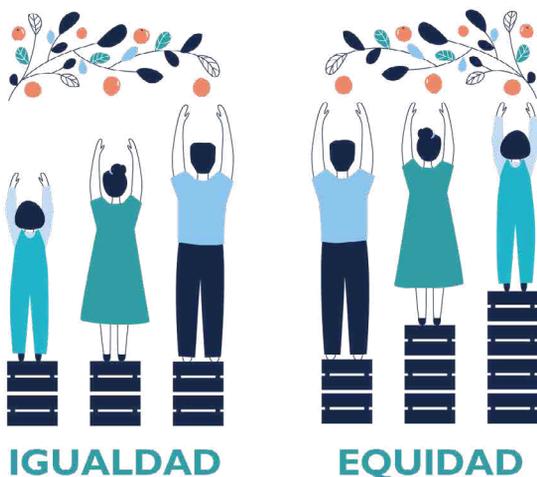
¿Qué significa equidad?



84

Es importante que haya claridad sobre dos conceptos que se utilizan comúnmente para hablar de los temas de género, pero cuyas diferencias no se analizan, aunque pueden ser cruciales en la transformación de las relaciones desiguales que hemos ubicado en este artículo. Solemos confundir y hablar de la igualdad de género como el equivalente de la equidad de género, cuando son conceptos que, si bien tienen un mismo objetivo, se diferencian en el camino para lograrlo.

Con la imagen que se presenta continuación podremos ubicar las diferencias. Vemos en ella que tres personas, de características diferentes e incluso necesidades diversas, buscan alcanzar un mismo objetivo: una fruta del árbol.



Fuente: Tomado de Coomeva, 2024.

Se necesitan estrategias o medios diferentes para asegurar que todas las personas puedan acceder al fruto. Aquí se manifiesta la principal diferencia entre estos conceptos. Hemos asociado la igualdad con la idea de brindar a todas las personas el mismo medio para lograr la fruta,

en este caso un cajón en el cual pararse. Al darles a lo mismo estamos desconociendo que no todas las personas requieren las mismas ayudas para lograr este fin, porque, siendo sinceros y sinceras, sólo una persona logra alcanzar la fruta, mientras las otras dos, a pesar de que se les da el mismo cajón, no lo logran.

La equidad, entonces, implica hacer un análisis más profundo y crítico de las necesidades particulares de cada persona. Es entender que cada uno, en sus diversidades y diferencias, requiere medios particulares para lograr alcanzar la fruta. Pensemos que a esta imagen le agregamos a una persona en silla de ruedas, los medios para alcanzar la fruta no pueden ser unos cajones porque no podrá subirse en ellos con la misma facilidad que las otras personas de la imagen.

La igualdad es el ideal que debemos construir en términos sociales, es lograr que cada persona reciba las mismas oportunidades para alcanzar un goce efectivo de sus derechos; la igualdad es la fruta de este árbol. La equidad significa que nos preocupemos por entender, diferenciar, reconocer y proporcionar recursos que se ajusten a las necesidades o circunstancias específicas para cada persona, de este modo podremos asegurar que cada ser humano pueda acceder al fruto que desea alcanzar. Hemos confundido el fin (la igualdad) con el medio para alcanzarlo (la equidad). La apuesta es: trabajar desde la equidad para lograr una igualdad.

“La igualdad de género implica que cada uno pueda tener las mismas condiciones para ejercer plenamente sus derechos, sin importar su raza, sexo, religión, ni identidad” (Reyes, Una sociedad no se define porque seamos hombres o mujeres, sino por el trabajo que cada uno realiza 2022).

Equidad de género, un reto que va más allá de la adopción de normas positivas



86

Como hemos visto, la equidad de género no concluye con los derechos ya alcanzados o con las normas aprobadas en materia de derechos. El marco normativo y del derecho, si bien diseña una base legal, por sí mismo no genera una transformación sociocultural de las relaciones de desigualdad. En relación al apartado anterior, el reconocimiento igualitario de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTIQ+ como derechos humanos es uno de los recursos para lograr que las mujeres y las personas LGBTIQ+ podamos gozar del mismo reconocimiento social, político y económico que por siglos han tenido los hombres. Gozar de esos derechos en libertad y autonomía y, tener las mismas oportunidades para ejercerlos, es el fruto que queremos alcanzar.

Una de las principales críticas a las normas de acción positiva y a la mera inclusión de las mujeres al escenario público-político tiene que ver con que se han creado “políticas ciegas al género”, pues se evidencia que en lugar de ser neutrales invisibilizan por completo las necesidades diferenciales en razón de las relaciones desiguales de poder históricas hacia las mujeres o los sujetos feminizados (Masson y Silbergleit 2020). Se han creado, entonces, políticas desde la visión de igualdad de la imagen anterior, es decir, mecanismos que no reconocen que hay una desigualdad histórica que por siglos se sedimentó en nuestras sociedades, y en vez de reconocer las necesidades diferenciales de las mujeres y las personas LGBTIQ+, estas se acentuaron, logrando que sólo unas pocas accedieran a las frutas y otras no.

En la década de 1990 se produjo un cambio de paradigma y surgió el “gender mainstreaming” o la transversalización del enfoque de género. Este enfoque hace énfasis en la necesidad de realizar una serie de consideraciones a la hora de pensar en políticas públicas o normativas estatales con perspectiva de género. Para ello, es indispensable que se generen diagnósticos de las diferencias existentes para que, a partir de allí, se puedan definir estrategias que respondan integralmente a las

necesidades identificadas en términos de género (Masson y Silbergleit 2020, 36).

La transversalización de género es una estrategia internacional que supone asegurar que la perspectiva de género sea previa y central en todas las etapas de elaboración de planes, programas, estrategias o políticas públicas. A esto se suma que es vital el trabajo para el cambio de la cultura institucional que refiere a los valores y las prácticas cotidianas, de manera que se asegure la construcción y el diseño de acciones destinadas a cambiar las relaciones de género existentes, redistribuyendo recursos, responsabilidades y poder entre mujeres y hombres (Masson y Silbergleit 2020).

Si bien el “gender mainstreaming” surge desde la década de 1990 en los países del sur global, este concepto no ha sido adoptado por los Estados-nación: hemos confundido la mera inclusión de las mujeres al espectro público-político (la igualdad) con la transversalización de género (la equidad), generando que haya estructuras de desigualdad que no se han transformado y que han puesto en riesgo y han expuesto a situaciones de violencias, discriminación y hostigamiento sexual a las mujeres y personas LGBTIQ+ que ocupan estos lugares.

¿Cómo ha sido el ingreso de las mujeres a las policías de América?



88

La larga trayectoria por el acceso a los derechos y la ciudadanía también se puede reconocer en el recorrido que han tenido las mujeres en las instituciones estatales y, sobre todo, en el sector seguridad y los cuerpos policiales. Es en 1950 cuando la mayoría de los países comienzan a integrar a mujeres en las instituciones policiales, según Zepeda (2014).

Uno de los primeros países que vincularon a mujeres a la policía fue Estados Unidos (en 1845), aunque, como afirma Arteaga (2000), fueron vinculadas de manera informal, llamándolas “matronas”. Sólo hasta 1893 fueron llamadas “policías” y consideradas “mujeres policías” hasta 1910. En esta época, las funciones de las mujeres policías estadounidenses estaban destinadas al cuidado del orden de los salones de baile, en las pistas de patinaje, parques y lugares hechos para la recreación de niños y niñas. Es hasta 1968 que se les consintió conducir una patrulla y, a partir de la década de los setenta, se les permitió comenzar a ocupar algunos espacios tradicionalmente designados a los hombres policías (Arteaga 2000).

En Latinoamérica, uno de los primeros países que dio ingreso a las mujeres en la policía fue México, en 1930. Allí se les llamó Policía Femenina y de Intérpretes y ocuparon cargos de corta duración en la institución. En Uruguay, en 1931 se vinculó a las mujeres a la policía, ingresando seis (6) guardias civiles mujeres, y luego, en 1943, creando el Cuerpo de Policía Femenino de Vigilancia y Seguridad de la Cárcel de Policía”, aunque estas mujeres sólo fueron incorporadas como oficiales en 1971 (RESDAL 2009).

Por su parte, Chile desde 1939 cuenta con mujeres egresadas como detectives de la Escuela de Investigaciones Policiales; sin embargo, según algunos antecedentes reportados, desde finales del siglo XIX ingresaron mujeres a la entidad para realizar tareas de telefonistas y agentes de la Sección de Pesquisas y luego de Seguridad. Es hasta 1979 que la Academia de Policías convocó a las mujeres para formarse como cadetes, ingreso cerrado en 1986 y reabierto en 1999 (RESDAL 2009).

La Escuela de Carabineros (en Chile) lanzó en 1977 una convocatoria para formar a mujeres provenientes de distintos países, firmando numerosos convenios en la Región Andina y Centroamérica. Así fue como Bolivia, Ecuador y Honduras tuvieron a las primeras promociones de mujeres policías, quienes realizaron un curso de dos años de duración y se convirtieron en oficiales de policía en sus respectivos países (RESDAL 2009, 87).

En el libro “La mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina” de la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (Resdal, 2009), se presenta un cuadro resumen del año de incorporación de las mujeres en las fuerzas policiales como oficiales. Este gráfico ha sido adaptado para incorporar algunos países que no están incluidos en la tabla inicial, junto con un breve resumen de las asignaciones que se les otorgaron a las mujeres. Dos elementos son cruciales para resaltar en esta trayectoria de la inclusión de las mujeres en los cuerpos policiales de América Latina. El primero

Tabla 1: Año de incorporación de la mujer y sus asignaciones principales en las fuerzas policiales de América Latina

| Año | País | Asignaciones / funciones |
|------|---------------------------------------|--|
| 1930 | México | Cargo de corta duración, Policía Femenina y de Intérpretes |
| 1931 | Uruguay (guardias civiles) | Seis mujeres ingresan a la Guardia Civil, con cargos subalternos. |
| 1939 | Chile (Policía de Investigaciones) | Cuatro mujeres egresadas como detectives de la policía e incorporadas a los cargos de investigadoras. |
| 1953 | Colombia | 47 mujeres recibieron inducción y preparación básica para actividades enfocadas en la infancia y adultos mayores. |
| 1955 | Brasil (Policía Militar de Sao Paulo) | Tenían la función específica de atender a grupos poblacionales vulnerables, como adultos mayores, niños y niñas y otras mujeres. |

| | | |
|------|--|--|
| 1955 | Perú | Las primeras mujeres ingresaron a la Policía de Investigaciones, Guardia Civil y Guardia Republicana, teniendo como función facilitar la investigación de casos en los que las mujeres podían obtener la información o contacto directo con mujeres. |
| 1962 | Chile (Carabineros) | Primer grupo de brigadieres, creado para abordar temas tales como el abandono infantil t otros asociados a la familia. |
| 1971 | Uruguay (oficiales) | Unidad Policial Autónoma de Mujeres, concentradas en la capital del país, con funciones relacionadas con las problemáticas vinculadas con mujeres, niños, niñas y adolescentes. |
| 1977 | Ecuador | Tres mujeres fueron seleccionadas para realizar el curso de la Escuela de Carabineros de Chile, siendo las primeras oficiales del país. |
| 1977 | Honduras | Cuatro mujeres fueron seleccionadas para el curso de la Escuela de Carabineros de Chile, hubo que esperar hasta 2001 para que fueran admitidas a la suboficialidad. |
| 1978 | Argentina (Policía Federal Argentina) | Las mujeres fueron incorporadas por el escalafón femenino del Agrupamiento de Apoyo, eliminado en 2001. |
| 1973 | Bolivia | Se organizó la Brigada Femenina de la Policía, una unidad de carácter preventivo y auxiliar, tenía a su cargo los casos de menores, policía escolar, colaboración con tránsito y casos ligados a delincuencia juvenil. |
| 1992 | Paraguay | Se crea la filial Área de Seguridad Urbana, en la cual las primeras mujeres fueron asignadas. |
| 1993 | El Salvador | Admiten a mujeres por primera vez como consecuencia de los acuerdos de paz de 1992. |

| | | |
|------|-----------|--|
| 1997 | Guatemala | La Policía Nacional Civil abre las puertas a hombres y mujeres, tras la desestructuración de la antigua institución. |
|------|-----------|--|

Fuente: Adaptado de “La mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina”, de RESDAL, 2009, pág. 88. Disponible en: <https://www.resdal.org/genero-y-paz/ebook/Libro-mujer-RESDAL.pdf>.

es que se debe reconocer que los procesos de inclusión de las mujeres en las policías y el acceso a los derechos han sido consecuencias de hitos históricos de larga duración. Han transcurrido más de 200 años para llegar a la posición normativa con la que se cuenta hoy en día para la garantía de los principios de no discriminación y derechos humanos para las mujeres.

Desde 1840 hasta 1930, cuando se comienza a incluir a las mujeres en los ámbitos policiales, hay una brecha histórica que se ha convertido en una deuda de género de los derechos para las mujeres. Estos años de constantes luchas y reivindicaciones marcan un camino para la transformación de las desigualdades de género que no concluyen con la mera inclusión de las mujeres en los escenarios público-políticos.

El segundo elemento a resaltar es que los procesos de inclusión de las mujeres en los cuerpos policiales no fueron decisiones bien recibidas por los miembros de las carreras policiales. Al ser considerada como una actividad destinada para los hombres, la incorporación de las mujeres fue vista con escepticismo, y esta es la perspectiva que se mantiene en muchos escenarios policiales en la actualidad (Arteaga 2000).

Basta con observar y analizar en detalle las funciones a las cuales las mujeres fueron asignadas en el momento de su inclusión, considerándolas trabajadoras de “segunda clase”, encargadas de trabajos menores e incluso siendo asignadas como “asistentes de la policía”. Tanto así que se puede poner en cuestionamiento si las mujeres en esta época fueron reconocidas como “policías”, ya que su incorporación inicial a las fuerzas policiales implicó la asignación a puestos “menos importantes”, como lo eran el cuidado de niños, niñas y adolescentes, la protección ambiental y la vigilancia de parques, cines o lugares destinados a la recreación familiar (Zepeda 2014).

¿Cuál ha sido la situación para las personas LGBTIQ+ en las policías de América?



92

En el caso de las personas LGBTIQ+, su trayectoria en las instituciones policiales no es fácilmente identificable en el tiempo, como sí lo es la inclusión de las mujeres. Este hecho responde al temor, la desconfianza y la falta de garantías para que las personas LGBTIQ+ puedan expresar su orientación sexual o identidad en una institución de tradición androcéntrica, patriarcal y heteronormativa. Es probable que desde el inicio de las instituciones policiales hayan existido miembros con orientaciones e identidades diversas, sin embargo, es posible que el miedo a las repercusiones sociales e institucionales, la clandestinidad y la restricción del tema hayan sido motivos por los cuales no se ha estado en la confianza de autorreconocer las diversidades en los entornos policiales.

Lamentablemente, lo que sí es identificable a través de la historia son los hechos de violencia, homicidios, persecuciones injustificadas y tratos desiguales contra las personas en razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género, ejercidos por personas que componen los cuerpos policiales. A estos hechos se les reconoce como violencia por prejuicio, que es toda acción u omisión que genera una afectación, ya sea física, psicológica, económica, patrimonial o sexual, en razón de un prejuicio social sobre el “deber ser” masculino o femenino y que tiene como intención afectar la integridad de la persona a quien se le ejerce.

Para comprender concretamente la violencia por prejuicio en las instituciones policiales se puede tomar el ejemplo de algunos hechos que ocurren en academias de policía, donde institucionalmente no se tiene ningún tipo de estamento que discrimine a personas con orientaciones sexuales o identidades diversas para presentarse a la institución. En estos casos, cuando en la academia se reconocen comportamientos que difieren del estándar “masculino” de conducta, se asume que la persona tiene una orientación sexual diversa y es, especialmente en estos casos, cuando el hostigamiento físico y laboral se convierte en

la excusa para “cansar” a la persona y que por “autonomía” deserte del proceso de formación.

La violencia por prejuicio es entonces lo que Garriga (2016) ubica como “el olfato” de un verdadero policía; este ejercicio es reconocido como una técnica que discrimina lo potencialmente «peligroso». Es decir, se trata de un esquema discriminatorio y estigmatizador generalizado por buena parte de nuestras sociedades que distingue a posibles delinquentes de “ciudadanos” a partir de un conjunto de señales que componen al sospechoso (Garriga Zucal 2016, 66-67). El “olfato” se basa en estereotipos sociales y, en este caso, también en estereotipos de género.

Es importante mencionar que los prejuicios no aparecen de un momento a otro, pues son resultado de un proceso complejo, como lo explican Bolaños y Charry (2018), donde el ser humano como ser social, adelanta diferentes mecanismos para aprender y desenvolverse en el mundo. La homosexualidad como un acto de “criminalidad” aparece en 1869 en un artículo del código penal prusiano que condenaba y criminalizaba la relación sexual entre hombres. Desde entonces, la homosexualidad se asocia con la delincuencia, a pesar de la transformación en las normas y leyes internacionales en las que se estipulan diferentes esfuerzos de principios de no discriminación por orientación sexual o identidades de género diversas (Bolaños Enríquez y Charry Morales 2018).

En los últimos años, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha recibido constantemente información sobre actos de violencias contra personas LGBT perpetrados por fuerzas de seguridad del Estado. Algunos de los hechos reportados incluyen actos de tortura, tratos degradantes o inhumanos, uso excesivo de la fuerza, detenciones arbitrarias y otras formas de abuso. En los Registros de Violencia de la CIDH se documentaron 43 casos de abuso policial entre enero de 2014 y marzo de 2015; no obstante, la Comisión enfatiza los altos niveles de subregistro de actos de violencia, particularmente cuando son cometidos por agentes estatales (CIDH 2015).



El proceso de inclusión de las mujeres y la transversalización del enfoque de género en la Policía Nacional de Honduras



94

El camino transitado

Según Fabricio Herrera (2009), el ingreso de las mujeres en la Policía Nacional de Honduras tiene al menos tres antecedentes que inician en los años 70. El primero de ellos es la incorporación de las primeras mujeres militares a la rama policial: durante los años 70, la Policía era una rama de las Fuerzas Armadas, y en ella tres tenientes militares mujeres fueron trasladadas al servicio policial, convirtiéndose en las primeras oficiales en la Policía Nacional de Honduras (Herrera 2009).

El segundo antecedente corresponde a la graduación de la primera promoción de mujeres policías hondureñas en la Escuela de Carabineros de Chile. Las mujeres completaron el proceso de capacitación en 1978 y retornaron al país como las primeras oficiales de policía. El tercero fue la creación del escuadrón de Policía Auxiliar Femenina en 1977, al cual se le atribuyeron tareas de regulación de tránsito, vigilancia de aduanas aéreas y servicio policial en la calle peatonal de Tegucigalpa (Herrera 2009).

La creación de la Policía Auxiliar Femenina abrió las puertas a la incorporación de mujeres policías de línea, como se denominaba una de las unidades componentes de la seguridad pública, a quienes se les capacitó en los centros de educación policial. De acuerdo con Herrera (2009), 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 sólo 19 mujeres policías para integrar el escuadrón de policía femenina (Herrera 2009).

Desde 1977 hasta 1984, las mujeres ingresaron únicamente a la Policía Auxiliar Femenina y no fueron incorporadas a la carrera policial, la cual era considerada una actividad únicamente masculina. En 1984, las mujeres fueron incorporadas a cursos de policía de la escala básica en el Centro

de Instrucción Policial, y es hasta 1995 que se abren las puertas de la Academia Nacional de Policía (ANAPO) para que también puedan aspirar a estudios de oficialidad (Herrera 2009). Como vemos, la trayectoria de las mujeres para su acceso y reconocimiento como miembros de la carrera policial tampoco ha sido de corta duración; por el contrario, ha sido un proceso de largo plazo en el que de manera inicial no fueron consideradas “policías”, sino “asistentes de la policía”, percepción que ha cambiado con el tiempo.

Según Jeimy Fuentes, subinspectora de la Policía Nacional de Honduras, en 1998 se creó la Ley Orgánica de la Policía Nacional, en ella se estableció que no debe hacerse distinciones entre hombres y mujeres que se postulen a la entidad. Además, en junio de 2002, la Policía Nacional y el Instituto de la Mujer (hoy en día Secretaría de Asuntos de la Mujer) firmaron un convenio dirigido a la institucionalización de la equidad de género y prevención de la violencia intrafamiliar, con el fin de ser incorporado en los planes de estudio de los centros de formación policial y en las relaciones cotidianas de trabajo (Fuentes 2023).

En el año 2003 fue creada la Unidad de Género de la Policía Nacional de Honduras, y luego fue modificada en el año 2017, con la aprobación de la Ley Orgánica de la Policía y su reglamento (2019), en la cual se ubica dentro del organigrama institucional como División de Género, perteneciente a la Dirección Nacional de Prevención y Seguridad Comunitaria. En un artículo de la Policía Nacional de Honduras donde se relaciona el recorrido de las mujeres dentro de la institución, se expone que su creación representó un hito nacional, al ser la primera institución del Estado en contar con una oficina que trata los asuntos de género de manera focalizada. Y se considera que, a raíz de esto, otras instituciones del Estado hondureño crearon oficinas de género (Reyes 2022).

Sin embargo, un ejemplo de adopción de medidas sin la intencionalidad de transformación de imaginarios de género dentro de la entidad ocurrió en 2009. El informe presentado por la Red de Seguridad y Defensa de América Latina revela desigualdades de trato, actitudes y en actividades frente a las mujeres suboficiales, quienes manifestaron que las diferencias más graves tienen que ver con que el trato interno de la institución repercute en los servicios brindados a la ciudadanía. Como ejemplo, se presenta que el único vehículo de patrullaje asignado a la línea telefónica 114, que es la encargada de la respuesta de casos de violencia contra las mujeres, muchas veces es utilizado para fines administrativos o para otro tipo de actividades policiales. Cuando se presentaba un caso

urgente de atención, la patrulla asignada no se encontraba disponible para la atención a la ciudadanía (Herrera 2009, 30).

Incluso, con el tiempo la línea de atención se eliminó en su funcionamiento; este es un ejemplo de que todas las medidas adoptadas para la atención de las mujeres, de manera diferencial, son cruciales para garantizar una adecuada atención, prevención de los delitos y servicios que se brindan a la ciudadanía. Asegurar que los temas de género dentro de la entidad tengan el valor y el reconocimiento que se merecen puede generar consecuencias en la transformación de imaginarios en la sociedad y el adecuado tratamiento y atención de las violencias basadas en género y por prejuicios.

Si bien el camino transitado por las mujeres hondureñas que integran la Policía Nacional de Honduras no ha sido sencillo, muchas de estas mujeres han sentado las bases de los avances que en la actualidad tiene esta institución y que la ubican como una de las pocas entidades policiales de la región que han tenido un interés de transformación para la transversalización del enfoque de género.

Del grupo de “las chilenas”, cómo se les conoce a las mujeres que se formaron en el 77 en Chile, todas alcanzaron puestos de mando en la Policía Nacional: dos fueron jefas departamentales de Comayagua, una fue jefa departamental de Danlí y otra fue jefa departamental de Colón, hasta que con los años una de ellas, Mirna Suazo, logró ejercer como general directora de la policía en 2009.

La general Mirna Suazo, según la subinspectora Jeimy Fuentes, se desempeñó en varios puestos de relevancia durante su vida profesional en la policía, como jefa del Escuadrón Policial Femenino, de la Dirección Departamental de Comayagua, de Relaciones Públicas, de Ceremonial y Protocolo Policial, rectora del Sistema de Educación Policial, jefa del Directorio Estratégico de la Policía Nacional e inspectora general de la Secretaría de Seguridad, entre otros cargos (Fuentes 2023).

En el año 2017, en el marco del proceso de depuración policial, hubo un aumento significativo de nuevas personas en la institución, situación que permitió que en 2022 se contabilizaran 169 mujeres que ejercían como oficiales de policía y más de 2,700 que formaban parte de la escala básica (Fuentes 2023).

En el año 2020, la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y la Policía Nacional pusieron en marcha el Proceso de Autoevaluación de Género con el apoyo de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), liderado por el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector Seguridad (DCAF), convirtiéndose la hondureña en la primera policía de Centroamérica en poner en práctica este tipo de mecanismos.

El análisis de los resultados de dicha autoevaluación confirmó la importancia de la construcción de la Política de Género de SEDS-PNH, establecida y aprobada en 2022, la cual brinda lineamientos internos para la transversalización de los temas de género, con base en cuatro principios principales: el enfoque de género, el enfoque de derechos humanos, el principio de corresponsabilidad y el principio de acción sin daño. Esta política fue diseñada específicamente para fortalecer la equidad de género dentro de la Policía Nacional y la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad.

En el año 2023, la Universidad Nacional de la Policía Nacional institucionalizó su primer Diplomado en Equidad de Género, con apoyo de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), liderado por el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector Seguridad (DCAF), formando a un total de 49 hombres y mujeres oficiales para liderar temas claves en equidad de género y procurar la institucionalización de los mismos. La institución le está apostando al Sistema de Educación Policial como un elemento clave para la construcción de competencias técnicas y humanas en temas de género. Para ello se ha integrado la reflexión y promoción del enfoque de género en la educación Policial (Reyes 2022).

Lo más reciente ha sido el relanzamiento de la línea 114 “Mujer vivir sin miedo”, en enero de 2024, la cual busca brindar un mecanismo de atención especializado en los casos de violencias contra las mujeres a nivel nacional. Liderada por una de las mujeres que ha dado ejemplo de que los temas de género se construyen en procesos constantes y cotidianos, la comisionada Sulma Reyes, ha representado que la lucha por la equidad de género en la Policía Nacional de Honduras es un proceso de largo plazo.

A lo anterior se suma el Primer Galardón a la Excelencia y Valor Policial Femenino, institucionalizado en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo de 2024). Este galardón,

organizado por la Dirección de Modernización, Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (DMAICE) de la Policía Nacional, y la cooperación externa, representada por el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector Seguridad (DCAF), se enfoca en reconocer a las mujeres policías que se han destacado por su trayectoria y compromiso en el cumplimiento de sus deberes.

Todas las mujeres candidatas al galardón, nominadas y votadas por sus propios compañeros y compañeras de la institución, demuestran una transformación de los estereotipos y roles de género dentro de la entidad, haciéndose cargo de acciones de investigación, actividades operativas, roles de atención directa a la ciudadanía y labores comunitarias desde la excelencia y compromiso constante. Este reconocimiento es crucial para mantener el camino recorrido y demuestra que una policía que se adapte a la evolución de los roles y estereotipos de género es crucial para promover una institución que refleja y promueve el avance de su sociedad.

Este ha sido el camino transitado por la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y la Policía Nacional de Honduras hasta la actualidad. Inicialmente se consideró la mera inclusión de las mujeres como un ejercicio de equidad y aún así, a pesar de situaciones de violencia institucionalizada, es necesario reconocer que desde el 2020 se han hecho esfuerzos significativos que se alinean con la transversalización del enfoque de género.

La Policía Nacional de Honduras en la actualidad reconoce que se requieren acciones más críticas y estructurales para garantizar la equidad de género en la institución y se encuentra avanzando en ello, constituyéndose en un ejemplo para la región.



El camino por recorrer

El recorrido histórico presentado en este artículo tiene como propósito evidencia que, gracias a los más de 200 años de disputa, mujeres y personas intrépidas posicionaron una visión, su valor, y que por ello hoy en día hemos adquirido una serie de reconocimientos que en el siglo XVIII eran sólo una utopía; no obstante, aún hay un largo camino por recorrer. Según Antonio Guterres, secretario general de la ONU: “Al ritmo actual se necesitarán 300 años para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres”, y alertó que “los avances logrados en décadas se están desvaneciendo ante nuestros ojos” (Subramaniam 2023).

Algunos de los hechos que conllevaron a las afirmaciones de Antonio Guterres (2023) tienen que ver con los índices de violencias en contra de las mujeres a lo largo del mundo. Guterres citó las altas tasas de mortalidad materna, las niñas obligadas a contraer matrimonio precoz y las secuestradas y agredidas por asistir a la escuela: “Los derechos de las mujeres están siendo pisoteados, amenazados y violados en todo el mundo” (Subramaniam 2023).

La Alianza para el Monitoreo y Mapeo de los Femicidios, creada por MundoSur, es una estrategia entre organizaciones que conforman la Red Latinoamericana contra la Violencia de Género (RLCVG) para comenzar a generar mayor visibilidad y conciencia sobre los vacíos de datos sobre feminicidios/femicidios¹. En esta plataforma se expone que en América Latina y el Caribe se registraron 8,344 feminicidios entre enero de 2021 y diciembre de 2023. Durante 2023, el país con mayor tasa de feminicidios fue Honduras, alcanzando un valor de 7.73 feminicidios por cada 100.000 mujeres (MundoSur s.f.).

A pesar del amplio marco normativo con el que se cuenta en el país para la garantía de los derechos humanos de las mujeres y personas

1. Es importante aclarar que el delito de feminicidio o femicidio (como está ratificado en Honduras) refiere al homicidio intencional motivado por razones de género, que está relacionado con los estereotipos de género, las discriminaciones hacia las mujeres y las niñas, desequilibrios de poder en relaciones entre hombres y mujeres o por la existencia de normas sociales perjudiciales (ONU Mujeres, 2022).

LGBTIQ+, aún hay una necesidad para que este marco de acción no se quede sólo en el papel, sino que sea ampliamente conocido, adoptado y aplicado por las entidades que representan al Estado de Honduras. Según la Secretaría de Estado en el Despacho de Derechos Humanos (2024), en Honduras se encuentran ratificados los Principios de Yogyakarta desde marzo de 2007, principios que tienen como propósito ofrecer a los países, basados en un enfoque de derechos humanos, orientaciones para la toma de decisiones con el fin de adoptar medidas que acerquen a las personas a vivir realmente en libertad e igualdad, con dignidad y respeto a los derechos de todos los seres humanos, sin distinción de su orientación sexual e identidad de género.



Este marco normativo internacional es crucial para que el Estado hondureño brinde a la ciudadanía garantías y se asegure de que no vuelva a ocurrir un caso como el de Vicky Hernández (activista de una organización por la defensa de los derechos de las personas trans asesinada en San Pedro Sula). Este es un llamado a que los Estados, a través de sus instituciones, avancen hacia formas de relacionamiento más igualitarias y distribuyan las oportunidades de equidad para toda la ciudadanía.

Como vemos a lo largo de la historia, los hitos que han marcado los derechos de las mujeres y de las personas LGBTIQ+ se han producido gracias a personas que se han apropiado y han entendido la importancia de la inclusión de estas personas en la agenda público-política. En la actualidad no se puede seguir dependiendo de las voluntades de algunas personas para asegurar la transversalización, se requiere institucionalización de las acciones, asegurando que se cuente con la capacidad jerárquica, presupuestal y de personal para garantizar que los temas de género sean una prioridad en la entidad y que no se realizan por un mero cumplimiento momentáneo.

Con la afirmación “lo personal es político”, también se hace una invitación a analizar de manera concreta y específica cómo los temas de género afectan a los hombres en sus diversidades y diferencias. En una institución principalmente ocupada por hombres, como la policía, la transversalización del enfoque de género no puede focalizarse únicamente en responder por las necesidades de las mujeres que la componen. Actualmente, se requiere un análisis crítico sobre los principios en los que se rige la “cultura institucional” de la entidad, esas reglas de juego que se han sedimentado y normalizado y que han hecho creer que un “buen policía es un hombre viril”.

Honduras, al igual que muchos en países del mundo, tiene una alta tasa de suicidios y las principales víctimas son hombres, con un registro para el año 2023 de 304 (80.6%), mientras que el de las mujeres es de 73 víctimas (19.4%) (USAID 2023). Estas cifras son un llamado de atención para valorar lo que no ha sido valorado, como la salud mental de las personas que componen los cuerpos policiales, el trabajo emocional que se requiere para ser policía, la estabilidad familiar, el cuidado y la corresponsabilidad con los hijos e hijas, y también para replantear los procesos de formación, en los que, lejos de consolidar una salud mental para los y las cadetes, se realiza una castración emocional principalmente de los hombres que ingresan a la institución.

Consolidar una transversalización del enfoque de género en la Policía Nacional de Honduras requiere de un ejercicio autocrítico de la institución, analizar los comportamientos más cotidianos, cercanos e individuales, para reconocer las posibles afectaciones que los roles y estereotipos de género tienen para todas las personas que componen la entidad. Se requiere la transformación del imaginario de una institución de “cultura machista y viril” para consolidarse como una institución con una cultura sensible a los temas de género y hacer los ajustes necesarios que posibiliten el bienestar para todo su personal.



Bibliografía

- Arteaga, Nelson. (2000). El trabajo de las mujeres policías. El Cotidiano 74-83.
- Bolaños Enríquez, Tania, y Ariel Charry Morales. 2018. Prejuicios y homosexualidad, el largo camino hacia la adopción homoparental. Especial atención al caso colombiano.» Estudios constitucionales, 16 395-424.
- Butler, Judith. (2010). *Deshacer el género*. Buenos Aires: Paidós.
- Camacho Solís, Julio Ismael. 2015. Las normas de responsabilidad social, su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. enero-junio. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640275001>.
- CIDH. (2015). *Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América*. Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- Cidón, Mireya. (2023). Razones por las que el mundo necesita el feminismo. 07 de marzo. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/razones-por-las-que-el-mundo-necesita-el-feminismo/>.
- Colás, José. s.f. *Ética Policial, por una Policía adaptada a su tiempo*. Fundación Secretariado Gitano. Master Ética y Democracia. <https://www.gitanos.org/monografia-comunitaria/content/docs/registro-estudios/34-2011-por-una-policia-adaptada-a-su-tiempo.pdf>.
- Coomeva. s.f. «¿Sabes reconocer la equidad?» Página oficial . <https://images.app.goo.gl/Ng1MUCd27j7Myqnt5>.
- DCAF, OSCE/ODIHR, y ONU Mujeres. (2019). *Caja de herramientas de género y seguridad*. Ginebra, Suiza: Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector Seguridad.
- Ferández, Erika Martínez, Lina Tafur Marín, Laura Silva Aguilar, y Susana Martinez Restrepo. (2021). COVID-19 y la pobreza femenina. 8 de octubre. <https://cepei.org/novedad/covid-19-y-la-pobreza-femenina/>.
- Fuentes, Jeimy. (2023). La huella histórica que han dejado las mujeres en la Policía Nacional. *Educación y Cultura Policial* 31 - 36.
- Garriga Zucal, José. (2016). *El verdadero policía y sus sinsabores*. Esbozos para una interpretación de la violencia policial. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Periodismo y Comunicación Social.
- Herrera, Fabricio. (2009). La mujer en las Fuerzas Armadas y Policía: una aproximación de género a las operaciones de paz. Abril. <https://www.>

academia.edu/11322312/la_mujer_en_fuerzas_amadas_y_policia_una_aproximacion_de_genero.

Kabeer, Naila. (1994). Reversed realities. Gender Hierarichies in Development Thought. London: Verso.

Masson, Laura, y Melina Silbergleit. (2020). Diseño y ejecución de políticas de género en el ámbito de la Defensa. Análisis y breve reseña histórica.» En Militares argentinas: evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa , de Laura Masson, 33 - 71. Buenos Aires: Universidad de la Defensa Nacional.

Masson, Laura, y Melina Silbergleit. (2020). Diseño y ejecución de políticas de género en el ámbito de la Defensa. Análisis y breve reseña histórica. En Militares argentinas, de Melina Silbergleit, 33 - 71. Buenos Aires: Centro Educativo de las Fuerzas Armadas.

MundoSur. s.f. Alianza para el Monitoreo y Mapeo de los Femicidios .<https://mlf.mundosur.org>.

ONU Mujeres. (2022). Cinco datos claves que debe saber sobre el femicidio. <https://www.unwomen.org/es/noticias/reportaje/2022/11/cinco-datos-clave-que-debe-saber-sobre-el-femicidio>.

ONU. s.f. Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los género y empoderar a todas las mujeres y niñas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>.

ONU Mujeres. (2023). Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres. 22 de noviembre. <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2023/11/hechos-y-cifras-poner-fin-a-la-violencia-contra-las-mujeres>.

Orbe, Iza, y Karyna Lyneth. 2016. La inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas: avances y limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014). Quito, Ecuador: Maestría en Seguridad y Defensa.

Osborne, Raquel. (1997). Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad. Papers 53. (Papers 53.) 65-76.

Policía Nacional de Honduras. s.f. Más de 3,200 femeninas forman parte de la carrera policial. <https://www.policianacional.gob.hn/noticias/>.

RESDAL. (2009). Las mujeres en las instituciones armadas y policiales. Buenos Aires: Red de Seguridad y Defensa de América Latina.



Reyes, Sulma, entrevista de Oscar Urtecho. (2022). La sociedad no se define porque seamos hombres o mujeres, sino por el trabajo que cada uno realiza 39 - 52.

Reyes, Sulma, entrevista de Óscar Urtecho. (2022). Una sociedad no se define porque seamos hombres o mujeres, sino por el trabajo que cada uno realiza (4 de octubre).

Rodríguez Gustá, Ana Laura. (2008). Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. <https://temasydebates.unr.edu.ar/index.php/tyd/article/view/75>.

Rubin, Gayle. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. *Revista Nueva Antropología* 95-145.

Saucedo, Nelson Manuel Vásquez, Carlos Rubén Domínguez Cuellar, Félix Navarro Janampa, Fausto David Berrocal Huarcaya, y Edward Usaqui Barbaran. 2023. La responsabilidad social como parte del orden interno. Análisis desde la Policía Nacional de Perú. 01 de diciembre. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?>

Secretaría de Estado en el Despacho de Derechos Humanos, Dirección de Control de Convencionalidad Jurídica. 2024. «Compendio de instrumentos internacionales ratificados y adoptados por Honduras en derechos humanos, derecho humanitario y marco normativo hondureño en materia de derechos humanos.» <https://www.sedh.gob.hn/documen>.

Subramaniam, Tara. (2023). La ONU advierte que tomará 300 años alcanzar la igualdad de género. 07 de marzo. <https://cnnespanol.cnn.com/2023/03/07/onu-advierte-300-anos-igualdad-de-genero-trax/>.

USAID. 2023. Anpalisis sobre la situación de la violencia y seguridad ciudadana en Honduras. Enero a diciembre (2023). <https://infosegura.org/noticias/analisis-sobre-la-situacion-de-la-violencia-seguridad-ciudadana-honduras-enero-diciembre-2023>.

Varela, Nuria. (2011). *Feminismo para principantes*. Barcelona.

Vega, Alonso. (2023). La pobreza tiene género: Di no a la feminización de la pobreza. 17 de octubre. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-pobreza-tiene-genero/>.

Zepeda, Carolina. (2014). Entre balas y flores: Identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/TESIS-Zepeda-Cafuentes-Carolina.pdf>.

