



# Sistematización de asesoramiento en equidad de género



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Agencia Suíza para el Desarrollo  
y la Cooperación COSUDE

DCAF

Centro de Ginebra para  
la Gobernanza del  
Sector de Seguridad



### **Acerca de DCAF**

DCAF – Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad se dedica a mejorar la seguridad de los Estados y sus pueblos dentro de un marco de gobernanza democrática, el estado de derecho, el respeto de los derechos humanos y la igualdad de género. Desde su fundación en 2000, DCAF ha contribuido a hacer que la paz y el desarrollo sean más sostenibles al ayudar a los estados socios y a los actores internacionales que apoyan a estos estados a mejorar la gobernanza de su sector de seguridad a través de reformas inclusivas y participativas. Crea productos de conocimiento innovadores, promueve normas y buenas prácticas, proporciona asesoramiento legal y político y apoya el desarrollo de capacidades de las partes interesadas del sector de seguridad estatales y no estatales.

### **Reconocimiento**

DCAF agradece el apoyo de Suiza, mediante su programa de Seguridad Ciudadana implementado por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE) en Honduras. DCAF agradece sinceramente a las y los especialistas y profesionales que compartieron sus conocimientos en paneles, entrevistas y grupos focales, en especial a la Comisionada de Policía Sulma Reyes, la División de Género de la Policía Nacional de Honduras y OIDES, proveedor de DCAF.

Esta publicación se ha elaborado con el apoyo financiero de COSUDE. Las ideas y opiniones expresadas en el texto son de exclusiva responsabilidad de sus autores, y no reflejan necesariamente la visión ni la opinión de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE)

DCAF agradece la Dirección de Modernización, Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (DMAICE) de la Secretaría del Estado de Despacho de Seguridad, por su apoyo para elaborar esta publicación.

**Autor:** Felipe Chávez, Consultor Especialista MEAL de DCAF en Honduras

**Dirección:** Dan Hales, Coordinador Nacional y Jefe de Oficina de DCAF en Honduras

**Revisión:** Diego Garcia, Oficial de Proyecto de DCAF, Edward Niño Ramirez, Oficial de Proyecto DCAF

**Diseño y diagramación:** Marco Cerna

**ISBN:** 978-92-9222-713-5

### **Acerca de esta publicación**

Este documento fue elaborado por DCAF en el marco del Programa de Seguridad Ciudadana de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE) en Honduras y su Componente de Asesoramiento Policial.

# ÍNDICE

Índice	4
Abreviaturas	5
I. Introducción	6
II. Objetivos de la Sistematización	7
2.1 Objetivo General:	7
Objetivos Específicos:	7
III. Planteamiento teórico - metodológico	7
3.1. ¿Qué implica sistematizar?	7
IV. Contexto y resultados	8
V. Análisis	9
5.1 . Convencer	10
5.2 Conectar	11
5.3. Comunicar	13
5.4. Codiseñar	17
5.5. Concretizar	18
VI. Resultados	21
6.1. Política Institucional de Género	21
6.2. SEDS/PNH como Referente en Equidad de Género para las Instituciones Policiales de la Región	22
6.3. Procesos formativos	22
VII. Factores influyentes	23
7.1. Apertura política y el compromiso institucional	23
7.2. Liderazgo	23
7.3. Codiseño	23
VIII. Lecciones aprendidas	25
8.1. El poder del liderazgo femenino en la promoción de la equidad de género	25
8.2. La Autoevaluación de Género: Un proceso evolutivo hacia la equidad de género en la institución policial	25
8.3. Integración a la Planificación Estratégica	25
8.4. La equidad de género como eje transversal: Integrando la perspectiva de género en todas las áreas de la institución policial	26
8.5. Fortalecimiento institucional	26
8.6. Integración programática	26
8.7. Gobernanza	26

# ABREVIATURAS

**DCAF**

Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector Seguridad

**COSUDE**

Agencia del Gobierno Suizo para la Cooperación al Desarrollo

**SEDS**

Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad

**PNH**

Policía Nacional de Honduras

**PNUD**

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

**DMAICE**

Dirección de Modernización, Asuntos Internacionales y Cooperación Externa

**PEI**

Plan Estratégico Institucional

**MEAL**

Monitoreo Evaluación Aprendizaje y Rendición de Cuentas

**AEG**

Auto Evaluación de Género

**ONU**

Organización de las Naciones Unidas

**CSPM**

Gestión de Programas Sensible a los Conflictos

**GFA**

Empresa para proyectos agrícolas en el exterior

**CIPRODEH**

Centro de Investigación y Promoción de los Derechos Humanos

# I. INTRODUCCIÓN

La presente sistematización representa un proceso de reflexión y análisis con el propósito de recopilar experiencias y lecciones aprendidas a partir de la práctica, con el fin de mejorar intervenciones futuras y contribuir al desarrollo de políticas, estrategias y prácticas más efectivas.

El Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF) sostiene que al centrarse en las diferencias y relaciones sociales entre hombres y mujeres, se puede ayudar a las instituciones del sector de seguridad a mejorar las comunidades a las que sirven. Esto implica aumentar la eficacia operativa, diversificar y aprovechar al máximo el potencial del personal, así como cumplir con los más altos estándares de rendición de cuentas a nivel profesional (Megan Bastick, 2011). En este sentido, DCAF, con el apoyo de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), ha llevado a cabo en Honduras un exitoso proceso de apoyo y promoción de la equidad de género en colaboración con la institución policial del país.

La División de Género de la Policía desempeña un papel protagonista en este contexto. Según lo establecido en la Ley Orgánica de la PNH de 2017, es responsabilidad de la institución policial hondureña, a través de la División de Género, fomentar la institucionalización del concepto de igualdad de género. El objetivo es promover la equidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre los géneros, asegurando un servicio de policía que garantice la no discriminación y la no revictimización. Esto implica brindar igualdad en el acceso a servicios de seguridad y protección, así como consolidar la modernización institucional, permitiendo que la institución sea un ejemplo a seguir.

Con el fin de contribuir a la gestión de este rol, DCAF en Honduras, a través de su Programa de Asesoramiento Policial, está impulsando el presente Plan de Sistematización de Asesoramiento en Equidad de Género. Este documento tiene como objetivo recopilar, analizar y difundir experiencias y conocimientos para fortalecer las futuras acciones de este y otros programas que realicen esfuerzos en esta temática.

## II. Objetivos de la Sistematización

### 2.1 Objetivo General:

Recopilar las experiencias antes, durante y después del apoyo brindado por DCAF en Honduras a la gestión de equidad de género a lo interno de SEDS/PNH, generando lecciones aprendidas para implementación de mejoras en la institución policial en temas de género.

### Objetivos Específicos:

- Fortalecer los aprendizajes de COSUDE respecto a programas con actores del sector de seguridad.
- Mejorar el conocimiento de DCAF para promover y acompañar a otros países para adoptar las lecciones aprendidas del proyecto.
- Definir por medio de lecciones aprendidas los procesos de integración del apoyo y cooperación externa mediante mecanismos que faciliten la sostenibilidad de las prácticas de género en SEDS/PNH.

## III Planteamiento teórico - metodológico

Para efectos de diseño, la presente sistematización será de tipo retrospectiva dado que implica el rescate y reconstrucción de la experiencia de manera que sus resultados se orienten a mejorar futuras intervenciones similares, se utilizará el método cualitativo de investigación, permitiendo por medio de diversas herramientas de análisis y recolección de información transformar la experiencia en conocimiento ordenado, fundamentado y transmisible a otros.

### 3.1 ¿Qué implica sistematizar?

Para DCAF, la gestión del conocimiento se centra en estructurar los procesos internos para ayudar a las personas a adquirir, crear, almacenar, recuperar, compartir y utilizar el conocimiento, tanto el propio como el de los demás. Para el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la gestión del conocimiento se define como “la creación, organización, intercambio y uso del conocimiento para obtener resultados de desarrollo”. Cada uno de nosotros tiene una reserva personal de conocimiento relevante.

## IV. Contexto y resultados

En 2018, la Policía Nacional de Honduras contaba con una pequeña Unidad de Género que operaba desde oficinas en Tegucigalpa. La jefa de la Unidad también ocupaba el cargo de Jefa de la Policía de Turismo, y su principal enfoque era brindar capacitación para fomentar la relación policial equidad entre hombres y mujeres.

Para el año 2023, la Policía Nacional de Honduras ha logrado importantes avances en materia de equidad de género. Han aprobado su primera Política Institucional de Género, lo cual representa un hito significativo en sus esfuerzos por promover la igualdad en la institución. Además, han hecho visibles entre sus filas los esfuerzos institucionales realizados en pro de la equidad de género a través de podcasts, campañas contra la violencia de género y discursos pronunciados por líderes de alto rango de la institución.

Estos cambios se han llevado a cabo principalmente gracias al trabajo de un equipo de hombres y mujeres “campeones/as de género” que durante muchos años han impulsado esta causa en la institución policial. DCAF y COSUDE han sido actores claves en este proceso, apoyando y promoviendo aún más el trabajo realizado.

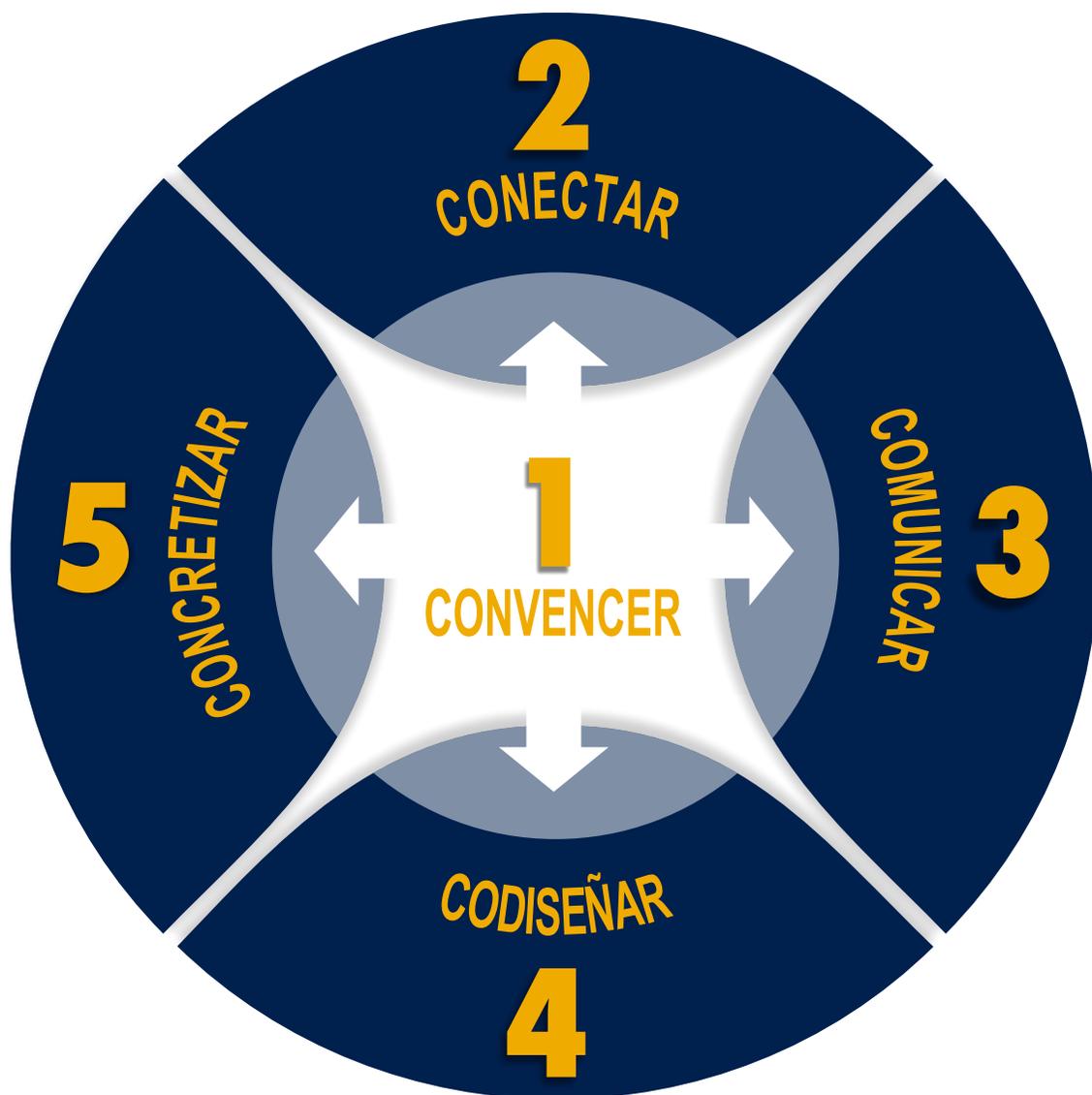
En la búsqueda de garantizar la sostenibilidad de estos cambios, SEDS/PNH ha decidido comenzar a institucionalizar el enfoque de género diseñando e implementando en codiseño con el programa de Asesoramiento Policial de DCAF, un diplomado diseñado a la medida de las necesidades institucionales e integrándolo en su plan de estudios. De esta manera, las futuras generaciones de agentes de policía recibirán una formación especializada en equidad de género impartida por equipos docentes con formación en la materia.

Esto demuestra un compromiso claro por parte de la institución de promover una cultura de igualdad y respeto en su labor diaria.

## V. Análisis

El siguiente gráfico resume los “5 C’s” que representan la sistematización del asesoramiento en equidad de género proporcionado por DCAF Honduras a la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad (SEDS) y la Policía Nacional de Honduras (PNH).

Estos cinco pasos representan un resumen de del proceso desarrollado por DCAF y la Policía Nacional de Honduras para lograr los avances y resultados descritos en esta sistematización. La secuencia de los pasos que se presenta no es un factor obligatorio para un proceso de réplica en otros contextos, la duración de los pasos dependerá del análisis de situación, actores y contexto.



## 5.1 Convencer

El Programa de Asesoramiento Policial de DCAF-COSUDE dio inicio al asesoramiento en temas de equidad de género en SEDS/PNH por medio de un proceso de persuasión con el objetivo de convencer a las autoridades de la Policía Nacional de Honduras (PNH) y la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad (SEDS) de que la temática de género era algo positivo para la policía y podía respaldar la modernización de la institución. Esta tarea resultó crucial, ya que históricamente el tema de género a menudo había sido percibido como una amenaza o motivo de crítica hacia las fuerzas de seguridad.

Para lograrlo, DCAF trabajó estrechamente con líderes y lideresas de la policía, como la Comisionada Sulma Reyes y la Viceministra de SEDS/PNH. A través del diálogo y la colaboración, se abrieron espacios de discusión y se demostró la necesidad de fomentar la equidad de género en la institución.

Para avanzar, DCAF y DMAICE trabajaron juntos en una campaña interna para sensibilizar la policía. Por ejemplo, en julio de 2019, DCAF organizó una visita de un experto en género desde la sede en Ginebra, Suiza, a Honduras. Esta visita, cuidadosamente planificada por el equipo de DCAF en Honduras, tenía como objetivo principal brindar asesoría y orientación a la PNH en temas de género y seguridad. Se buscaba fortalecer los puntos de entrada y el apoyo institucional para la implementación de una actividad prioritaria: la Autoevaluación de Género (AEG) en la SEDS/PNH.

El proceso de convencimiento y diálogo entre DCAF y SEDS/PNH logró establecer acuerdos fundamentales. En primer lugar, DCAF ofreció toda su experiencia y capacidad para acompañar la realización de la autoevaluación de género en la institución policial. Además, la PNH se comprometió a establecer y formalizar una mesa de trabajo sobre género, encargada de liderar la autoevaluación y abordar temas relacionados con la política institucional de género.

Estos acuerdos sentaron las bases para una colaboración conjunta entre DCAF y la PNH en la promoción de una mayor sensibilidad de género en la institución.

El objetivo era lograr una mayor equidad y satisfacer las necesidades específicas de todos los miembros de la policía.

Como parte del seguimiento para la implementación de la AEG, DCAF realizó reuniones de presentación y socialización a través de DMAICE con diversos actores tomadores de decisiones, como el Directorio Estratégico de la PNH y la Dirección de Planeamiento. Estas reuniones tenían como objetivo presentar el proyecto de autoevaluación de género y avanzar en su desarrollo.

El proceso de convencimiento y establecimiento de primeros acuerdos fue fundamental para comenzar a asesorar la gestión de la equidad de género en SEDS/PNH. Este proceso permitió crear una base sólida de compromiso y colaboración entre todas las partes involucradas. Al convencer a la PNH de la importancia de abordar la equidad de género, se logró iniciar un proceso de sensibilización en la institución sobre la necesidad de promover un enfoque inclusivo y justo en todas sus actividades y políticas.

Reconocer y abordar activa y sistemáticamente las desigualdades de género contribuye a promover una cultura institucional inclusiva, justa y equitativa, y a satisfacer las necesidades específicas de todos los miembros de la policía, fomentando así la igualdad de oportunidades y la equidad de género en todas las áreas de la institución.

## **5.2 Conectar**

En busca de promover una verdadera integración de la equidad de género en el trabajo policial, se estableció una conexión estratégica entre ambos aspectos, para evitar que la equidad de género se percibiera como un aspecto "adicional" o "extra" en las tareas de la policía. El programa identificó la importancia de vincular la equidad de género con el Plan Estratégico Institucional (PEI) y se utilizó la Evaluación de Género del Análisis de Eficiencia y Gasto (AEG) como respaldo para fomentar la toma de decisiones basada en evidencia, convirtiéndose en ella en herramienta de medición del impacto de la temática en la institución.

Un hito significativo ocurrió el 24 de septiembre de 2019, durante una reunión con la Dirección de Planeamiento. En ese encuentro se inició la creación de la Mesa de Equidad de Género, un órgano compuesto por representantes de las diferentes direcciones de la Policía Nacional. El propósito principal de esta mesa fue en esta etapa coordinar y promover acciones concretas para fomentar la equidad de género dentro de la institución policial.

Estos acuerdos establecidos, que incluyeron la realización de una autoevaluación de género y la creación de la mesa de trabajo sobre género, sentaron las bases para implementar medidas y políticas que promovieran la equidad de género de manera efectiva. Proporcionaron un marco de acción claro y definido, permitiendo llevar a cabo acciones sostenibles en este ámbito. Otro ejemplo de conexión fue la capacitación al 90% del personal de DIDADPOL en 2021, como un ejercicio no sólo de formación, sino de reforzamiento de alianzas con entidades estratégicas para la supervisión de la PNH, concretamente como mecanismo de prevención y atención de VBG dentro de la institución.

Además, al adaptar la autoevaluación y las herramientas al contexto y la cultura de todos los miembros de la institución, se reconoció la importancia de abordar las particularidades y necesidades específicas de cada grupo. Esto facilitó la identificación de áreas de mejora y la implementación de medidas específicas que promovieran de manera efectiva la equidad de género.

La articulación entre el rol policial y la equidad de género se reconoció como esencial para garantizar que la equidad de género no se considerara como un aspecto secundario. Esta conexión fortaleció la comprensión de que la igualdad de género es fundamental para la eficacia y legitimidad de las instituciones de seguridad, y contribuyó a promover la seguridad y el bienestar de toda la sociedad.

La integración de la equidad de género como una dimensión esencial en la gestión policial implicó el diseño e implementación de políticas y medidas concretas. Estas medidas buscaban promover la igualdad de oportunidades, el respeto a los derechos humanos y la inclusión de todas las personas en la toma de decisiones, así como en la prevención y respuesta a la violencia de género.

Esta conexión estratégica también conllevó la capacitación y sensibilización del personal policial en temas de género y equidad, así como el establecimiento de mecanismos de rendición de cuentas y seguimiento. Estos mecanismos aseguraron la efectividad y el impacto de las acciones implementadas.

Para el programa, esta articulación estratégica reforzó la comprensión de que la igualdad de género es esencial para la eficacia y legitimidad de las instituciones de seguridad. Además, contribuyó a integrar el servicio policial con el enfoque de género en beneficio de la gestión interna del tema y, en última instancia, de la seguridad y el bienestar de toda la sociedad.

### **5.3 Comunicar**

DCAF promovió en el proceso de asesoramiento en equidad de género, que SEDS/PNH lograra transmitir de manera efectiva el mensaje de que la equidad de género era una prioridad para el liderazgo de la Policía Nacional de Honduras (PNH). Reconociendo la importancia de la comunicación en este proceso, se implementaron diversas estrategias de difusión para generar conciencia y fomentar una comprensión amplia y receptiva dentro de la institución policial.

Una actividad importante tuvo lugar el 20 de noviembre de 2019, cuando la Subcomisionada de Policía Sulma Reyes, respaldada por DCAF, participó en el Primer Congreso Internacional de Construcción de Paz y Género en el Servicio de Policía, celebrado en Colombia. Esta participación permitió intercambiar experiencias valiosas y fortalecer el conocimiento en materia de género y seguridad dentro de la institución policial hondureña.

Posteriormente, el 25 de noviembre de 2019, con el decidido apoyo de DCAF, se llevó a cabo por primera vez en las instalaciones de la Secretaría de Seguridad la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Esta iniciativa generó un impacto significativo al mostrar avances concretos y promover una profunda reflexión sobre la violencia de género, al mismo tiempo que fomentaba un diálogo constructivo para abordar este desafío de manera efectiva.





En noviembre de 2020, DCAF organizó dos webinars sobre género que utilizaron medios de comunicación innovadores para difundir el trabajo realizado en colaboración con la PNH. El primer webinar se centró en compartir lecciones aprendidas sobre la implementación de la autoevaluación de género de DCAF. La Viceministra de Seguridad, Prevención y Derechos Humanos de Honduras tuvo el honor de lanzar este evento virtual, que contó con la participación de representantes de cuatro países con experiencia en la implementación de la autoevaluación. Más de 300 personas asistieron al evento, y las conclusiones destacaron la importancia del apoyo de los líderes políticos y superiores institucionales, una planificación presupuestaria y de recursos efectiva, y la conexión con la resolución de la ONU 1325.

El segundo webinar, también realizado en noviembre de 2020, contó con la participación de más de 350 personas y reunió a representantes de siete países de América Latina. Durante este evento, se presentaron hallazgos sobre el impacto de las medidas para combatir la pandemia del COVID-19 en la violencia de género, así como las respuestas institucionales correspondientes. Este webinar brindó a SEDS/PNH respuestas innovadoras para apoyar a las víctimas de violencia de género, especialmente en el ámbito doméstico, y crear canales de denuncia que respondieran directamente a las necesidades de las víctimas. La Jefa de la División de Género de la PNH de Honduras tuvo una destacada participación, compartiendo ampliamente las recomendaciones realizadas por DCAF y su exitosa implementación en Honduras.

Con el objetivo de promover la equidad de género en audiencias más amplias y diversas desde el programa se realizaron actividades de comunicación y visibilidad, como ser el podcast titulado "Seguridad y Género en el Día Internacional del Hombre", donde dos hombres policías de Honduras y Colombia, guiados por una experta en género, discutieron el papel del hombre en temas de seguridad y la promoción de la equidad de género.

También se desarrolló la primera Agenda de Sensibilización de Género diseñada por DCAF, que incluyó mensajes relacionados con la equidad e igualdad de género, destacando fechas conmemorativas y significativas, planteando preguntas desafiantes al lector/as y visibilizando logros de SEDS/PNH en pro de la equidad de género.

Estas estrategias buscaban impulsar cambios profundos en la percepción de género dentro de la institución policial y prevenir la violencia basada en el género. La buena aceptación de estas iniciativas condujo a una actualización de la agenda en 2023 por parte del programa, consolidándola como una herramienta efectiva de comunicación interna y difusión de logros en la temática.

El enfoque en la comunicación efectiva permitió a DCAF transmitir el mensaje clave de que la equidad de género era una cuestión relevante y prioritaria para el liderazgo de la Policía Nacional de Honduras (PNH).

Las campañas de comunicación implementadas contribuyeron significativamente a generar conciencia sobre la importancia de la equidad de género y promover una comprensión amplia y receptiva dentro de la institución policial. Estos esfuerzos lograron generar cambios significativos en la cultura de género dentro de la PNH, contribuyendo así a la prevención de la violencia de género en Honduras.

## **5.4 Codiseñar**

La promoción de la apropiación y participación de todos los actores involucrados en el proceso fue el corazón de la estrategia implementada por DCAF en Honduras. El programa se compenetró en colaboración permanente con SEDS/PNH, para el desarrollo transversal y tangible por medio de implementación de políticas y prácticas relacionadas con la equidad de género. El objetivo fue claro: asegurar que las soluciones se adaptaran a las necesidades y realidades locales por medio.

Con un enfoque riguroso y consultas exhaustivas, el equipo de DCAF se sumergió en el contexto hondureño para identificar los desafíos y deficiencias en el sector de seguridad. Esta inmersión les permitió establecer un enfoque de asesoramiento y capacitación altamente enfocado y ajustado a la realidad del país. El programa enfocó esfuerzos en fortalecer las capacidades y abordar de manera efectiva las áreas críticas de mejora, impulsando así la promoción de la equidad de género y la integración de la perspectiva de género en la planificación programática y que se reflejara de manera natural y articulada en la prestación del servicio policial.

Sin embargo, el camino no estuvo exento de obstáculos. La actuación operativa de los organismos de seguridad se vio gravemente afectada por el aumento de los contagios de COVID-19 y los estragos causados por los huracanes Eta e Iota en territorio hondureño. La PNH enfrentó cambios en su liderazgo superior y limitaciones en su capacidad operativa. Ante esta adversidad, DCAF haciendo uso del conocimiento organizacional puso en marcha el enfoque de "Conflict-Sensitive Programme Management" (CSPM), analizó los riesgos y determinó las adaptaciones necesarias, convirtiendo los desafíos en oportunidades para continuar el proceso de asesoramiento a SEDS/PNH.

En asociación con GFA-CIPRODEH Centro de Investigación y Promoción de los Derechos Humanos, DCAF diseñó una capacitación especializada en equidad de género y prevención de la violencia de género dirigida a la Policía y a los miembros del sistema de justicia en la región del Golfo de Fonseca y la Mosquitia. Esta iniciativa contó con el respaldo de la División de Género y Seguridad de DCAF en Ginebra, lo que le otorgó un gran respaldo y reconocimiento. La capacitación abrió nuevas oportunidades de colaboración, incluyendo la posibilidad de trabajar con la Dirección de Educación Policial (DEP) y explorar una integración más amplia de estos temas en SEDS/PNH.

Para DCAF, la apropiación y participación de todos los actores involucrados fue fundamental en todo el proceso de asesoramiento en equidad de género para la SEDS/PNH. La validación y generación de conocimientos especializados, estableció a DCAF como referente en la metodología de codiseño dentro de la institución policial, fue así como el programa no solamente aseguró que las soluciones propuestas fueran adaptadas a las necesidades y realidades, si no sentar las bases para el proceso de institucionalización.

## 5.5 Concretizar

Como respuesta a la gestión de sostenibilidad y buena gobernanza de las iniciativas y logros alcanzados, DCAF hizo hincapié en la necesidad de institucionalizar los cambios y avances logrados en relación con la equidad de género.

---

"Conflict-Sensitive Programme Management" (CSPM), que se traduce al español como "Gestión de Programas Sensibles al Conflicto", es un enfoque de gestión de programas y proyectos de desarrollo que busca abordar y mitigar los impactos negativos del conflicto en las comunidades, promoviendo la paz y la resiliencia a través de estrategias y prácticas sensibles al conflicto.

Esto implicó la incorporación de políticas, programas y prácticas específicas en la estructura, reglamentación y funcionamiento de la Policía Nacional, para que se convirtieran en parte integral de su labor diaria y con ello garantizar su continuidad en el tiempo.

En el año 2022, la Policía Nacional de Honduras (PNH) dio un importante paso hacia el fortalecimiento de la equidad de género dentro de su institución. En colaboración con DCAF, se llevó a cabo un proceso integral para desarrollar la Política Institucional de Género, que tuvo como objetivo establecer una base analítica para comprender las relaciones de género dentro de la SEDS/PNH y promover gradualmente la equidad en todo el personal de la Policía. En abril de 2022, el Director General de la Policía Nacional, tomó la decisión de aprobar la construcción de la Política Institucional de Género. Esta decisión reflejó el compromiso institucional por promover relaciones equitativas en materia de género y evidenció la importancia que la nueva Presidencia de la República otorgaba a esta temática.

Para desarrollar la política, DCAF lideró el proceso por medio de la Mesa de Género de la SEDS-PNH en mayo de 2022. Por medio de este mecanismo, se realizó una exhaustiva revisión de la autoevaluación de género y se definieron las líneas estratégicas que constituirían la Política Institucional de Género. Estas líneas estratégicas abarcaban aspectos fundamentales como la institucionalización del enfoque de género, la cualificación del personal, la cultura institucional y el bienestar policial.

El proceso de construcción y aprobación de la Política de Género fue respaldado por la visita del Director de DCAF y la jefa de América Latina y el Caribe de DCAF a la PNH. Durante esta visita, se entregó a la PNH un valioso kit de herramientas de género, que había sido traducido con fondos de COSUDE en el año 2020.

En junio de 2022, la SEDS-PNH convocó a 15 Direcciones Policiales para desarrollar, bajo el asesoramiento de DCAF, cada una de las líneas estratégicas establecidas. Durante este proceso, se establecieron rutas claras, se asignaron responsables, se definieron objetivos específicos y se establecieron criterios para evaluar los resultados obtenidos.

Esta fase se llevó a cabo de manera colaborativa y con un sentido de corresponsabilidad entre los participantes, buscando garantizar la gestión efectiva de la equidad de género dentro de la institución.

Cabe destacar que la Policía Nacional de Honduras no contaba con un formato de política institucional existente, por lo que fue necesario realizar un proceso de diseño integral para desarrollar tanto el formato como el contenido y el marco de la política. Este proceso implicó identificar los elementos clave que debían abordarse, establecer objetivos y principios rectores, y definir los procedimientos y directrices que guiarían su implementación. Este enfoque no solo fue fundamental para la política en sí, sino que también sentó un precedente para futuras ocasiones en las que la institución requiera crear otras políticas institucionales.

Como parte de la implementación de la Política Institucional de Género, se llevaron a cabo jornadas de sensibilización y capacitación en equidad de género en todas las direcciones policiales. Estas jornadas tuvieron como objetivo principal fomentar la reflexión y concientización sobre la importancia de la equidad de género, así como brindar herramientas para identificar y abordar la violencia basada en género en el ámbito policial.

Además, se formó a un equipo de hombres y mujeres multiplicadores en cada dirección policial, quienes fueron capacitados para impartir talleres de sensibilización y capacitación en sus respectivas áreas de responsabilidad. Esto permitió la regionalización de los temas de género y garantizó que los conocimientos y habilidades adquiridos en las jornadas se transmitieran de manera sostenible en toda la institución.

Como parte de la estrategia de fortalecimiento de capacidades en equidad de género, la PNH solicitó el apoyo de DCAF para codiseñar e impartir un Diplomado de Formadores y Formadoras en la materia. Este diplomado tuvo lugar en agosto de 2022 y brindó a los y las participantes una formación exhaustiva en metodologías de enseñanza, lo que les permitió convertirse en formadores y formadoras especializados en equidad de género.

El Diplomado de Formadores y Formadoras no solo contribuyó a mejorar las habilidades pedagógicas de los y las participantes, sino que también abrió la puerta a la inclusión de otros programas formativos en el futuro. Por ejemplo, se menciona el Diplomado de Uso de la Fuerza, que podría beneficiarse de enfoques similares y contribuir a la mejora continua de la formación policial en diversos aspectos.

La Policía Nacional de Honduras (PNH) se ha embarcado en un importante proceso para fortalecer su respuesta a la equidad de género dentro de la institución. Con el asesoramiento permanente de DCAF, SEDS/PNH ha demostrado su compromiso para alinear las prioridades de la nueva Presidencia de la República y a materializar el desarrollo de una Política Institucional de Género.

La institucionalización de la equidad de género en la Policía Nacional de Honduras es un paso importante hacia la construcción de una institución más justa, inclusiva y respetuosa.

Además, tiene el potencial de fortalecer la relación entre la policía y la comunidad, fomentando la confianza y la colaboración mutua. Este es solo el comienzo de un proceso continuo que requiere el compromiso y la participación activa de todos los miembros de la PNH para lograr una verdadera transformación institucional.

## **VI. Resultados**

### **6.1 Política Institucional de Género**

Como resultado de las iniciativas implementadas por DCAF en colaboración con SEDS/PNH, se logró establecer una Política Institucional de Género en la Policía Nacional de Honduras. Esta política representa un compromiso formal por parte de la institución para promover la equidad de género, prevenir la violencia basada en el género dentro y fuera de la PNH. La Política Institucional de Género sienta las bases para un enfoque inclusivo y respetuoso de género en todas las actividades y operaciones de la PNH, fortaleciendo así su compromiso con la igualdad y la justicia de género.

## **6.2 SEDS/PNH como Referente en Equidad de Género para las Instituciones Policiales de la Región**

Gracias a las acciones y los logros alcanzados en la promoción de la equidad de género, SEDS/PNH se ha convertido en un referente destacado en esta materia para las instituciones policiales de la región. El enfoque integral y la implementación exitosa de iniciativas innovadoras en la PNH han captado la atención y el reconocimiento de otros países y organizaciones que buscan mejorar la equidad de género en sus propias instituciones policiales.

La experiencia de SEDS/PNH y sus resultados positivos se han compartido en diversos espacios de intercambio y colaboración regional, consolidando su liderazgo en la promoción de la equidad de género y estableciendo un modelo a seguir para otras instituciones policiales en la región.

## **6.3 Procesos formativos**

Como resultado de las iniciativas implementadas por DCAF en colaboración con SEDS/PNH, se llevaron a cabo un significativo número de capacitaciones en temas de equidad de género dentro de la institución policial. Estas capacitaciones tuvieron como objetivo proporcionar al personal de la PNH los conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para comprender y abordar de manera efectiva las cuestiones relacionadas con la equidad de género y la violencia basada en el género.

A través de estos programas de capacitación, se logró sensibilizar al personal policial sobre la importancia de la igualdad de género, fomentar actitudes y comportamientos respetuosos y promover un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación. El número de capacitaciones realizadas evidencia el compromiso de SEDS/PNH en fortalecer la capacitación en género y contribuir a la transformación de la cultura institucional en favor de la equidad y la justicia de género.

## **VII. Factores influyentes**

### **7.1 Apertura política y el compromiso institucional**

La apertura política ha sido un factor influyente en el impulso de la equidad de género dentro de la Policía Nacional de Honduras (PNH). El respaldo y compromiso de los líderes y lideresas políticos y superiores institucionales han sido fundamentales para promover un cambio significativo en la institución. Esta apertura ha permitido que se establezcan políticas y programas que fomenten la igualdad de género, así como la implementación de acciones concretas para abordar la violencia basada en género. La voluntad política de priorizar la equidad de género ha generado un ambiente propicio para el desarrollo de iniciativas y la implementación de medidas concretas en la PNH.

### **7.2 Liderazgo**

La presencia de personas campeonas de género a lo interno ha sido otro factor influyente en la promoción de la equidad de género en la PNH. Estos liderazgos dentro de la institución policial han desempeñado un papel fundamental en la sensibilización y promoción de la igualdad de género. Su compromiso ha sido clave para impulsar cambios significativos en la cultura institucional y abogar por la inclusión de la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo. Los y las campeonas en género han trabajado activamente para generar conciencia sobre la importancia de la equidad de género y han sido defensoras de los derechos de las mujeres dentro de la PNH.

### **7.3 Codiseño**

La metodología de codiseño ha sido otro factor influyente en el proceso de promoción de la equidad de género en la PNH. DCAF ha brindado asesoramiento técnico y acompañamiento en la implementación de acciones concretas para abordar la equidad de género y prevenir la violencia basada en el género. Su enfoque metodológico ha permitido identificar áreas de mejora, establecer indicadores de género y evaluar el progreso realizado. La metodología de DCAF ha sido fundamental para guiar las acciones y asegurar un enfoque basado en evidencias en la promoción de la equidad de género en la PNH.



Seguridad

**CARTILLA DE CONTENIDOS TEÓRICOS**

SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO PARA SEDS-PNH

Seguridad

**CARTILLA DE CONTENIDOS TEÓRICOS**

SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO PARA SEDS-PNH

## **VIII. Lecciones aprendidas**

### **8.1 El poder del liderazgo femenino en la promoción de la equidad de género**

Se ha aprendido la importancia de identificar y apoyar a campeonas tanto internas como externas en la promoción de la equidad de género. Estas campeonas desempeñan un papel crucial en la sensibilización y promoción de la igualdad de género dentro y fuera de la institución policial. Buscar activamente a personas comprometidas y empoderarlas para que lideren iniciativas en favor de la equidad de género fortalece el proceso de transformación cultural en la organización.

### **8.2 La Autoevaluación de Género: Un proceso evolutivo hacia la equidad de género en la institución policial**

La Autoevaluación de Género (AEG) debe ser un proceso continuo y dinámico. A medida que se avanza en el proceso, se ha identificado la importancia de presentar información relevante y valiosa en cada paso. Esto garantiza el compromiso y la atención de las personas involucradas, y permite una comprensión más profunda de los desafíos y oportunidades relacionados con la equidad de género en la institución policial.

### **8.3 Integración a la Planificación Estratégica**

Es necesario integrar la equidad de género en el Plan Estratégico Institucional (PEI) de la institución con la que se está asesorando el tema de equidad de género. Al incluir este tema en el PEI, se garantiza que la equidad de género sea considerada una prioridad institucional y se le asignen los recursos y la atención necesarios. La integración en el PEI asegura una mayor sostenibilidad y continuidad de las acciones encaminadas a promover la igualdad de género.

## **8.4 La equidad de género como eje transversal: Integrando la perspectiva de género en todas las áreas de la institución policial**

Se ha aprendido que es fundamental no abordar la equidad de género como un tema aislado dentro de la institución policial. En lugar de ello, debe ser un componente integral de todas las áreas de trabajo y políticas. Esto implica integrar la perspectiva de género en los procesos de toma de decisiones, en las acciones operativas y en la planificación a todos sus niveles, asegurando los debidos procesos de Monitoreo y Evaluación. Al no aislar el tema, se logra una transformación más profunda y duradera en la cultura institucional.

## **8.5 Fortalecimiento institucional**

Se reconoce que es muy importante proporcionar apoyo en términos de procesos, metodología y capacidades para abordar la equidad de género en la institución policial. Sin embargo, se ha aprendido que el codiseño, es decir, la participación activa de todas las partes interesadas, es fundamental para el éxito de las acciones implementadas. La colaboración entre la PNH, DCAF y otros actores clave permite aprovechar el conocimiento y las experiencias de diferentes perspectivas, fortaleciendo así la efectividad de las intervenciones.

## **8.6. Integración programática**

Se ha aprendido que la equidad de género debe ser integrada en todos los aspectos del trabajo policial, incluyendo el uso de la fuerza. Esto implica establecer protocolos y directrices que promuevan la igualdad de género y prevengan la violencia de género en las intervenciones policiales. Al incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo, se fomenta una cultura institucional más inclusiva y respetuosa.

## **8.7 Gobernanza**

La Dirección de Modernización, Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (DMAICE) desempeñó un papel fundamental en el proceso de asesoramiento por parte del programa, para la gestión de la equidad de género en SEDS/PNH. Esta Dirección coordinó y planificó estratégicamente las actividades relacionadas, estableció relaciones y colaboró con otras Direcciones y dependencia. Su labor contribuyó a implementar políticas y prácticas efectivas, impulsando el cambio hacia una mayor equidad de género en el sector de seguridad.



**Maison de la Paix**

Chemin Eugène-Rigot 2E

CH-1202 Geneva

Switzerland

 +41 22 730 94 00

 [info@dcaf.ch](mailto:info@dcaf.ch)

 [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch)

 @DCAF\_Geneva



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Agencia Suiza para el Desarrollo  
y la Cooperación COSUDE

**DCAF** Centro de Ginebra para  
la Gobernanza del  
Sector de Seguridad