

Atenea

Por una democracia 50/50



ONU MUJERES



ATENEA: MECANISMO DE ACELERACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

HONDURAS

DIAGNÓSTICO NACIONAL



“De Votantes a Ciudadanas: El difícil recorrido de las mujeres hondureñas en el ejercicio de sus derechos políticos”.

Diagnóstico sobre las condiciones para ejercer el derecho de participación política de las mujeres en Honduras ■

2016

Consultora a cargo de la investigación:

Ana Ortega

Coordinación nacional de la publicación:

Ana Valverde, Especialista de género de ONU Mujeres Honduras

Tania Martínez, Analista de programa de PNUD Honduras

Coordinación regional:

Beatriz Llanos, Coordinadora Regional de ATENEA

José Incio, Especialista Estadístico de ATENEA

Equipo interagencial regional:

Neus Bernabeú, Experta regional en Género y Gobernabilidad, PNUD

Irune Aguirrezabal, Asesora regional en Participación Política de las Mujeres, ONU Mujeres

Pilar Tello, Coordinadora de Género para Latinoamérica, IDEA Internacional

Rosa Lucía Peña, Especialista regional en Género y Gobernabilidad, PNUD

Corrección de estilo: **Tania Martínez, Analista de programa de PNUD Honduras**

Ana Valverde, Especialista de género de ONU Mujeres Honduras

Diseño: **Atenea Panamá**

Diagramación: **Alejandra Amaya, Asociada de Comunicación en PNUD Honduras**

“Las opiniones, análisis y recomendaciones de política no reflejan necesariamente el punto de vista del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, como tampoco de su junta ejecutiva ni de sus estados miembros; ni de ONU Mujeres.”

Atenea

Por una democracia 50/50



ONU
MUJERES



ELECTORAS PERO NO ELEGIDAS ES EL TIEMPO DE LAS CIUDADANAS

Diagnóstico sobre las condiciones para ejercer el derecho de participación política de las mujeres en Honduras ■

11 de agosto 2016

TABLA DE CONTENIDO

I. Breve descripción del Mecanismo de Aceleración de la Participación Política de las Mujeres en América Latina y el Caribe (ATENEA). Pág. 6

I.A. El proceso de aplicación en Honduras y resultados país del “Índice de Paridad Política”. Pág. 7

II. Aplicando ATENEA en Honduras. Pág. 16

II.A. Dimensión 1: Compromisos asumidos por el Estado hondureño con la Igualdad en la Constitución y en el marco legal. Pág. 16

II.A.1 Una primera mirada a los compromisos internacionales asumidos por Honduras en materia de igualdad en la participación política de hombres y mujeres. Pág. 16

II.A.2 El marco constitucional y legal nacional en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Pág. 19

Limitantes de la Legislación Hondureña contra la Violencia hacia las Mujeres. Pág. 20

La Discriminación contra las mujeres en la Política; una práctica recurrente. Pág. 21

II.2. Dimensión 2: Ejercicio de mujeres del derecho al sufragio. Pág. 23

II.3. Dimensión 3: Adopción de medidas de cuota o paridad. Pág. 25

II.3.1 De las cuotas a la Paridad de Género: explicando las diferencias. Pág. 26

II.3.2 La cuota en el Poder Ejecutivo hondureño. Pág. 27

II.3.3. La cuota para cargos de elección popular. Pág. 28

II.3.4. La cuota en los partidos políticos Pág. 31

II.3.5. Algunas lecciones aprendidas en la aplicación de las cuotas a cargos de elección popular en el caso hondureño. Pág. 31

II.3.5. Otras acciones afirmativas en el caso hondureño: Recursos para la capacitación y promoción política de las mujeres Pág. 34

II.4. Dimensión 4: Presencia de mujeres en el Poder Ejecutivo y la administración Pública

y la existencia de condiciones mínimas para el ejercicio del cargo. Pág. 35

II.4.1 Presencia de mujeres en el Ejecutivo. Pág. 35

II.4.2 Mecanismo Nacional de la Mujer: los avances y los desafíos. Pág. 38

II.5. Dimensión 5: Presencia de mujeres en el Poder Legislativo y existencia de condiciones mínimas para el acceso y ejercicio del cargo. Pág. 39

II.6. Dimensión 6: Presencia de mujeres en los Poderes Judicial y Electoral y condiciones mínimas para el ejercicio del cargo. Pág. 42

II.6. Dimensión 7: Presencia de mujeres en los partidos políticos y condiciones mínimas para su participación en igualdad de condiciones. Pág. 43

II.8. Dimensión 8: Presencia de mujeres en los gobiernos locales. Pág. 51

CONCLUSIONES Pág. 54

RECOMENDACIONES Pág. 59

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Pág. 63

I. Breve descripción del Mecanismo de Aceleración de la Participación Política de las Mujeres en América Latina y el Caribe (ATENEA). ■

Desde el año 2011, el Área de Género del Centro Regional del PNUD Regional, ONU MUJERES e IDEA Internacional han creado una alianza con el fin de impulsar una herramienta orientada a dinamizar y acelerar los avances en el acceso y ejercicio igualitario de los derechos políticos de las mujeres desde una perspectiva paritaria. Conscientes de que hay que complejizar la mirada de las desigualdades en el ámbito político para generar cambios sostenidos, en el año 2014, han puesto en marcha de manera conjunta el proyecto “ATENEA-Mecanismo de Aceleración de la Participación Política de las Mujeres” que permitirá a los diecinueve países de América Latina y el Caribe¹ en el que se aplique:

- » Contar con información sistemática, periódica, comparada y con perspectiva de género sobre la presencia de las mujeres en los distintos espacios de participación política;
- » Realizar un análisis multidimensional sobre el acceso, el ejercicio y la permanencia de las mujeres en diversos espacios de poder político, así como sobre algunas condiciones para su participación;
- » Generar recomendaciones específicas y estratégicas para avanzar en la igualdad de género y la paridad en el ámbito de los derechos políticos en cada país;
- » Promover una acción coordinada entre actores nacionales para transformar las estructuras, reglas y procesos que impiden el ejercicio efectivo del derecho a la participación política de las mujeres.

La implementación de este mecanismo implica desarrollar cuatro estrategias específicas e interrelacionadas denominadas los “pilares” del Mecanismo de Aceleración: la “Información”, el “Análisis”, la “Comunicación” y la “Acción”. Facilitadas en cada país por las oficinas nacionales de las organizaciones impulsoras, éstas estrategias se desarrollan en el marco de un proceso de diálogo con los actores político-institucionales y sociales relevantes en el área de la participación política quiénes, articulados en la denominada “Mesa de Asesores”, intercambian información y experiencias; retroalimentan el análisis; difunden los hallazgos y son responsables finales de la acción política.

La ejecución de cada una de estas estrategias a nivel nacional implica lo siguiente:

Información. La recolección de información a través de una ficha estandarizada aplicada con posterioridad a la realización de elecciones presidenciales y/o parlamentarias. La ficha contiene preguntas orientadas al levantamiento de información para alimentar

¹Los diecinueve países a los que se tiene previsto aplicar esta iniciativa son Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

el “Índice de Paridad Política”. Este Índice mide el estado del ejercicio de los derechos políticos de las mujeres desde una perspectiva paritaria, a través de ocho dimensiones de análisis y 40 indicadores estandarizados y comparables. Dicha ficha permite, además, recabar información complementaria para contextualizar y tener una mirada más integral de los hallazgos, como por ejemplo, la relacionada con los compromisos nacionales con la igualdad, el sistema político -electoral vigente, datos históricos de presencia en cargos y otras condiciones importantes para el ejercicio de los derechos políticos en condiciones de igualdad.

Análisis. La generación de un “Diagnóstico Nacional” que brinde un análisis integral del estado del ejercicio del derecho a la participación política de las mujeres y recomendaciones muy concretas para impulsar reformas puntuales (en caso sean necesarias) en base al “Índice de Paridad Política”; la información complementaria y la identificación de buenas o malas prácticas. Tanto el diagnóstico como las propuestas de reforma son retroalimentadas por la “Mesa de Asesores”.

Comunicación. El diseño de un plan de comunicación que, partiendo de la identificación de las prioridades definidas por cada diagnóstico nacional, transmite mensajes comunicacionales claros por diversas vías a la opinión pública en general, a los tomadores de decisiones y a las organizaciones que trabajan en la incidencia política.

Acción. Con base en las recomendaciones concretas generadas se inicia un proceso de diseño de “rutas de acción” que se canaliza a través del espacio de diálogo constituido por la “Mesa de Asesores” con el fin de impulsar actuaciones coordinadas orientadas a lograr cambios a favor del ejercicio paritario de los derechos políticos de las mujeres en cada país, proceso en el que los propios actores nacionales son los protagonistas.

I.A El proceso de aplicación en Honduras y resultados país del “Índice de Paridad Política”.

En diciembre de 2014, se inició la aplicación de ATENEA en Honduras bajo el liderazgo de las oficinas nacionales de PNUD, ONU MUJERES con la asesoría permanente por parte de un equipo técnico regional. Aprovechando la actual coyuntura política, de cara a las próximas elecciones para las que ya está contemplada la paridad, este equipo une recursos y esfuerzos con otras instancias de cooperación vinculadas al tema como el Instituto Nacional Demócrata (NDI, por sus siglas en inglés) y el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (NIMD, por sus siglas en inglés), en el marco de un proceso de desarrollo de capacidades de mujeres aspirantes a diputaciones denominado “Academia de candidatas”, que una vez electas, se conformó la “Academia de parlamentarias”, en el que se han articulado otras organizaciones de sociedad civil también interesadas en impulsar la paridad de género. Estas son el grupo de Sociedad Civil (GSC), la alianza interpartidaria de mujeres, organizaciones feministas, representantes de los partidos políticos, la Comisión de Género del Congreso y el Instituto Nacional de la Mujer (INAM), para impulsar y dar seguimiento al cumplimiento de la reforma de la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas (LEOP) contemplada en el decreto N° 54-2012.

En este momento, atendiendo la coyuntura política de Honduras, este grupo se propone como prioridad, incidir ante el TSE para participar en la elaboración del reglamento de la reforma que contempla la paridad y la alternancia. Se pretende que dicho reglamento se elabore de manera participativa para que refleje las valoraciones e intereses de las mujeres. Con ese propósito, se han desarrollado reuniones previas para analizar y reflexionar alrededor de las buenas prácticas y lecciones aprendidas con la Ley de Cuotas, avances y obstáculos, y los desafíos de cara a la paridad. En este proceso de articulación, discusión y formulación de una estrategia de incidencia, los resultados del diagnóstico y demás productos de la iniciativa ATENEA, son un insumo fundamental. Se entiende, que la validez y utilidad de estos productos, fundamentalmente el de la “Ruta de acción”, depende de la participación activa, permanente y sistemática de las y los actores involucrados.

Este informe presenta los resultados de la aplicación de las estrategias de “Información” y “Análisis” en los términos que se han explicado en el punto anterior. En este marco, se aplicó en Honduras el “Índice de Paridad Política” (herramienta incluida en la estrategia de “Información”) con base en los preceptos establecidos en los instrumentos internacionales adoptados por los Estados, se define el derecho a la participación política de las mujeres como: “El derecho(...) al acceso y la plena participación en la vida política y pública lo que implica un ejercicio real y efectivo del poder político así como del proceso de toma de decisiones en todas las esferas de la vida pública y política en igualdad de condiciones con los hombres y sin discriminación de ningún tipo”.

A partir de esta definición se mide, desde una perspectiva paritaria, el estado del ejercicio de los derechos políticos de las mujeres en base al número de dimensiones e indicadores ya señalados (Ver cuadro 1). Asimismo, estos indicadores tienen un carácter dicotómico o de porcentaje o de promedio.

CUADRO 1: Dimensiones y número de indicadores del Índice de Paridad Política

DIMENSIÓN	I. COMPROMISOS NACIONALES CON LA IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN Y EL MARCO LEGAL	II. EJERCICIO DEL DERECHO AL SUFRAGIO	III. CUOTA / PARIDAD	IV. PODER EJECUTIVO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	V. PODER LEGISLATIVO (Cámara Baja / Única)	VI. PODER JUDICIAL Y PODER ELECTORAL	VII. PARTIDOS POLÍTICOS	VIII. GOBIERNO LOCAL (MUNICIPAL)
Definición	Recoge las condiciones formales mínimas que cada Estado debe implementar para garantizar la igualdad de las mujeres en el ejercicio de la participación política.	Monitorea el ejercicio del derecho a elegir democráticamente a las autoridades.	Monitorea los esfuerzos del Estado por cumplir sus compromisos generando condiciones, a través de acciones afirmativas o medidas paritarias, para asegurar la presencia de las mujeres en cargos de toma de decisiones de todo nivel.	Mide la presencia de las mujeres en el gobierno nacional y las condiciones existentes para influir en el diseño de políticas públicas.	Mide la presencia de las mujeres en el cuerpo legislativo y las condiciones existentes para influir en el diseño y aprobación de leyes nacionales.	Mide la presencia de las mujeres en la administración de justicia y las condiciones existentes para influir en ella.	Mide la presencia de las mujeres en las estructuras partidarias y la existencia de condiciones que les permitan influir en la toma de decisiones partidarias, y por tanto, en la agenda política y el debate público.	Mide la presencia de las mujeres en los gobiernos municipales y las condiciones existentes para influir en el diseño de políticas públicas a nivel municipal.
Número de indicadores	5	1	9	5	10	3	5	2

El cálculo de este Índice implica que para cada indicador se defina un objetivo en el que se determina el mejor valor posible al que un país determinado puede llegar. Por ejemplo, en el caso de indicadores de presencia (en cargos o candidaturas) el objetivo es la paridad, es decir que las mujeres constituyan un 50% y, en el caso de determinadas condiciones, el objetivo es la existencia de éstas. Luego, se calcula la distancia del puntaje de cada país hacia el objetivo predefinido con la finalidad de medir qué tan cerca o lejos se encuentran los países de alcanzar la meta propuesta.

A continuación, se estandarizan las distancias hacia los objetivos propuestos de modo que todos los países obtengan un puntaje entre 0 y 1, donde 0 significa que el país cumplió con el objetivo alcanzando la meta propuesta y 1 que el país está en la peor situación posible con respecto al objetivo. Finalmente, se invierte la escala de cada uno de los indicadores de modo tal que el número 1 refleje la mejor situación posible, es decir que el país llegó a la paridad y reúne las condiciones mínimas para el ejercicio del derecho a la participación política de las mujeres y 0 refleje la peor situación posible; es decir que el país no ha logrado ningún avance hacia la meta de la paridad y el establecimiento de condiciones mínimas. Finalmente se multiplica este resultado por 100.

Todos los pasos descritos para el cálculo de cada uno de los indicadores pueden resumirse en la fórmula que se detalla a continuación.

El puntaje del indicador y para el i ésimo (i) país es:

$$y_i = \left(1 - \frac{b - a_i}{b}\right) * 100$$

Donde:

b = Objetivo propuesto para el indicador

a = Valor obtenido para el país (i)

La condición es que si $\frac{b - a_i}{b} < 0$ entonces lo asumimos como 0.

Finalmente, para obtener la puntuación global por país se calcula el promedio aritmético de los indicadores para cada dimensión, siendo el promedio de las dimensiones el puntaje final. Realizados los cálculos, Honduras obtuvo un puntaje global de **42.7 sobre un total de 100 puntos posibles**.

Si se analiza cada una de las ocho dimensiones contempladas por el Índice, se tiene que se registran avances en las dimensiones de "Ejercicio del derecho al sufragio", en la de "Partidos Políticos" y en las referidas a los poderes públicos de carácter nacional como el "Poder Ejecutivo y Administración Pública", el "Poder Legislativo" y el "Poder Judicial/Electoral". Por el contrario, aquellas dimensiones en las que el país presenta los más grandes desafíos son las de "Cuota/Paridad", la de "Gobierno Local (Municipal)" y la de "Compromisos Nacionales con la Igualdad en la Constitución y el Marco Legal".

La más alta puntuación en el Índice se obtuvo en el "Ejercicio del derecho al sufragio" donde el país alcanzó en promedio 62,8 puntos.

Esto se debe a la importante participación electoral de las mujeres (por en encima en varios

El segundo puntaje más alto, **55,4 puntos**, se obtuvo en la dimensión de “Partidos Políticos”. Esto se debe a que desde el punto de vista retórico, seis de los siete partidos analizados han incorporado a nivel estatutario compromisos explícitos con la igualdad de género y/o la no discriminación de sexo entre sus principios u objetivos. Asimismo, a nivel de presencia en las máximas instancias ejecutivas de las organizaciones políticas, aunque en el promedio país aún no se llega a una presencia paritaria de mujeres, éste se sitúa en torno al 30%. Es importante señalar que existe una distancia importante entre las organizaciones políticas con mayor y menor presencia de mujeres y que la cuota del 40% para las elecciones del 2013 y del 50% a partir del 2016 aprobada a través de una reforma realizada en 2012 mediante Decreto No. 54-2012, debe aplicarse no solo a las candidaturas sino también a la “integración” de los órganos de dirección partidarios.

Respecto de la existencia instancias sectoriales encargadas del trabajo con las mujeres dentro de los partidos, se hace notar que a nivel estatutario dos partidos no las hayan incluido en su estructura organizativa nacional. Un aspecto que revela el peso que estas pueden tener en las decisiones partidarias, de aquellos que sí las contemplan, es que en ningún caso se les dota de facultades para participar u opinar en la selección de candidaturas electorales. En suma, si bien hay avances en esta dimensión también existen cuestiones a reformar que se explicarán en detalle en este diagnóstico.

En el caso de la dimensión del “Poder Legislativo”, donde se obtuvo 51,2 puntos, es muy significativo que los partidos hayan presentado en promedio un 40,8% de candidatas a la Cámara Baja, lo que ha permitido subir su puntuación dado que es una cifra más cercana a una presencia paritaria en candidaturas. Sin embargo, nuevamente hay diferencias entre organizaciones políticas. Esto debe entenderse en un contexto institucional en el cual, respecto de cargos de elección popular la cuota de 40% (aprobada en la reforma antes señalada) se aplica sólo a los procesos de elecciones primarias en los partidos en los que se suele utilizar como modalidad de voto las listas abiertas (donde el elector puede escoger candidatos de una o de las diferentes listas presentadas por los movimientos internos partidistas).

Ya en las elecciones congresales, la elección se realiza bajo un sistema de representación proporcional con listas abiertas lo que impacta en el número de electas que, aunque ha subido respecto de la elección anterior (19,6% en 2010), llegó sólo a 25,8% en 2014.

Respecto de la calidad de los cargos que desempeñan, si bien su presencia es minoritaria en la Mesa Directiva, los porcentajes de presencia mejoran en el ejercicio de presidencias de comisiones (31%) y en las Jefaturas de bancadas (42,9%) aunque en el primer caso están más ausentes de las comisiones que trabajan temáticas más “duras” como aquellas relacionadas con cuestiones de “producción” y “preservación del sistema”. Ayudó a elevar el promedio obtenido en esta dimensión el hecho que a nivel parlamentario se cuente con una Comisión de Equidad de Género. Sin embargo, el Congreso Nacional no cuenta con una Unidad Técnica que pueda fortalecer el trabajo para la transversalización del tema en todos los proyectos de ley presentados y/o aprobados, y tampoco existe un espacio de concertación inter-partidaria que ayude a visibilizar el trabajo de las parlamentarias y hacer incidencia en la agenda legislativa.

puntos porcentuales que la de los hombres) en un contexto en el que siendo obligatorio el voto, por diferentes causas que se mencionan en este diagnóstico en el país se han venido registrando en diferentes procesos electorales preocupantes tasas de abstención electoral.

Hay también cierto progreso en la dimensión **Poder Ejecutivo y Administración Pública**, en la que se obtuvo **53.8** puntos. Si bien el porcentaje de mujeres en cargos ministeriales sigue siendo muy exiguo, su proporción es mayor en puestos viceministeriales. Asimismo, aunque son pocas las mujeres ministras y están ausentes de las áreas más asociadas con lo productivo, su permanencia en los cargos es mayor que la de los hombres, aunque se requiere más investigaciones para contextualizar este dato. Finalmente, con relación al mecanismo de la mujer, persisten algunos retos con respecto a su jerarquía y fortalecimiento.

■ **CUADRO 2: Resultados de la aplicación del Índice de Paridad Política en Honduras (por indicador, por dimensiones y global)**

DIMENSIÓN	NÚMERO	INDICADORES	PUNTAJE
I.COMPROMISOS NACIONALES CON LA IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN Y EL MARCO LEGAL	I1	Inclusión de igualdad entre hombres y mujeres como precepto constitucional	100
	I2	Inclusión de la paridad como precepto constitucional	0
	I3	Existencia de una Ley de igualdad	100
	I4	Existencia de una Ley de acceso a una vida libre de violencia	0
	I5	Existencia de una Ley contra la discriminación	0
	TOTAL DIMENSIÓN	40	
II.EJERCICIO DEL DERECHO AL SUFRAGIO	I6	Participación electoral de mujeres	62.8
	TOTAL DIMENSIÓN	62.8	
III.CUOTA/ PARIDAD	I7	Porcentaje legal mínimo de mujeres en altos cargos de la administración pública	0
	I8	Porcentaje legal mínimo que regula la participación por sexo en candidaturas al Parlamento	0
	I9	Calificación del diseño de la cuota/paridad 1 (parlamentaria): existencia de un mandato de posición en las listas electorales	NA
	I10	Calificación del diseño de la cuota/paridad 2 (parlamentaria): existencia de sanción por incumplimiento de la cuota/paridad	NA
	I11	Calificación del diseño de la cuota/paridad 3 (parlamentaria): existencia de restricciones para aplicar la cuota o paridad	NA
	I12	Porcentaje legal mínimo que regula la participación por sexo en candidaturas a concejos municipales*	0
	I13	Calificación del diseño de la cuota/paridad 4 (local): existencia de un mandato de posición en las listas electorales	NA
	I14	Calificación del diseño de la cuota/paridad 5 (local): existencia de sanción por incumplimiento de la cuota/paridad	NA
	I15	Calificación del diseño de la cuota/paridad 6 (local): existencia de restricciones para aplicar la cuota o paridad	NA
	TOTAL DIMENSIÓN	0	

IV. PODER EJECUTIVO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	I16	Porcentaje de mujeres titulares de Ministerios o Secretarías de Estado	13.4
	I17	Porcentaje de mujeres que ocupan Ministerios/Secretarías de Estado de "producción" y "preservación del sistema"	0
	I18	Diferencia por sexo en la duración promedio en el cargo de las personas que ocuparon un Ministerio en los gabinetes en el último período presidencial	90.5
	I19	Porcentaje de mujeres titulares de Viceministerios	96.4
	I20	Existencia y nivel jerárquico de un mecanismo nacional de mujer/género en el Poder Ejecutivo	50
	TOTAL DIMENSIÓN	50.1	
V. PODER LEGISLATIVO (Cámara Baja/Única)	I21	Porcentaje de mujeres inscritas como candidatas	81.6
	I22	Índice de cumplimiento de la cuota/paridad legal	NA
	I23	Porcentaje de mujeres electas (titulares)	51.6
	I24	Porcentaje de mujeres integrantes de la Mesa Directiva	35.2
	I25	Porcentaje de comisiones presididas por una mujer	62
	I26	Porcentaje de comisiones legislativas de "producción" y "preservación del sistema" presididas por mujeres	44.4
	I27	Porcentaje de jefas de bancadas	85.8
	I28	Existencia de una comisión de mujer/género	100
	I29	Existencia de una unidad técnica para la transversalización de género	0
	I30	Existencia de una bancada femenina	0
TOTAL DIMENSIÓN	51.2		
VI. PODER JUDICIAL y PODER ELECTORAL	I31	Porcentaje de juezas o magistradas en la Corte Suprema de Justicia de la Nación	53.4
	I32	Porcentaje de magistradas en los máximos órganos jurisdiccionales electorales	0
	I33	Existencia de un mecanismo de género en los máximos órganos jurisdiccionales electorales	100
	TOTAL DIMENSIÓN	51.1	

VII. PARTIDOS POLÍTICOS	I34	Nivel de compromiso estatutario con los principios de igualdad de género y/o no discriminación por sexo	85.7
	I35	Porcentaje de mujeres en la máxima instancia ejecutiva partidaria nacional	64.4
	I36	Porcentaje de partidos políticos con unidades de la mujer/igualdad	71.4
	I37	Habilitación normativa de la unidad de la Mujer/igualdad de los partidos como participante en la definición de candidaturas	0
	I38	Porcentaje de partidos políticos que incluyeron una agenda de igualdad de género en sus plataformas electorales en la última elección presidencial	NA
	TOTAL DIMENSIÓN	55.4	
VIII. GOBIERNO LOCAL (MUNICIPAL)	I39	Porcentaje de Alcaldesas	12.8
	I40	Porcentaje de Concejales en el gobierno municipal	NA
	TOTAL DIMENSIÓN	31.2	
TOTAL HONDURAS		42.7	

NA= No aplica

*En los indicadores 8 y 12 sólo se obtiene puntaje si la medida establecida aplica a las candidaturas a ser inscritas en cada competencia electoral.

En el “Poder Ejecutivo y Administración Pública”, Honduras alcanzó **50,1** puntos. Es importante señalar que en el actual gabinete ministerial apenas hay una mujer (6,7%) que se desempeña como Secretaria de Estado en el despacho de Salud Pública, ámbito asociado a los temas relacionados con el cuidado, tradicionalmente asignado a las mujeres. Esto contrasta con la alta presencia de mujeres en los cargos viceministeriales (48,2%). Además, es necesario fortalecer la institucionalidad dotándola de mayores recursos para hacer frente a todas sus funciones y atribuciones y continuar cumpliendo con su rol rector y normados de políticas públicas en pro de la igualdad de género. Mediante decreto ejecutivo 0152-2014 fue nombrada, Ana Aminta Madrid Paz, el 31 de enero del año 2014, en el cargo de Presidenta Ejecutiva del INAM. Es importante señalar que la presidenta ejecutiva del INAM también tienen rango de Ministra.

Por último, respecto de los poderes del estado a nivel nacional, en el “Poder Judicial y el Poder Electoral”, Honduras obtuvo una puntuación de 51,1. A nivel de presencia de mujeres en sus máximas instancias, los porcentajes son todavía bastante lejanos a la paridad ya que en la Corte Suprema hay un 26,7% de magistradas, mientras que en el Tribunal Supremo Electoral no hay ninguna magistrada. Sin embargo, sí es de destacar que dentro de este último organismo exista una Oficina para la Equidad de Género lo que elevó el puntaje en esta dimensión. Es necesario precisar que solo se midió su existencia y no su funcionamiento o los recursos con los que cuenta para trabajar en la práctica como se verá en el desarrollo de este diagnóstico.

De otro lado, como ya se adelantó, uno de los más grandes desafíos que se han identificado como resultado de la aplicación del Índice de Paridad Política en el caso hondureño, se encuentra en la dimensión de “Cuota/Paridad” donde no se ha obtenido ningún puntaje. Esto se debe a que el país no cuenta con una medida de acción afirmativa, o idealmente de paridad, orientada a garantizar una mayor presencia de mujeres en cargos en el Ejecutivo y en la Administración Pública. En el caso de la cuota aplicable a cargos de elección popular

que se reformó en 2012 (en virtud de la cual se incrementó el porcentaje regulado de un 30% a un 40%), el país no obtuvo puntaje puesto que para este Índice las medidas de cuota o paridad, para su mayor efectividad, deben ser aplicables a las candidaturas que se inscriben en la competencia electoral y contar con ciertas garantías en su diseño. En Honduras la medida aprobada, aun cuando incrementó el porcentaje y contempló una sanción, en general aplica a elecciones primarias organizadas por los partidos políticos para la selección de sus candidaturas. Y sólo es aplicable a las nominaciones a ser inscritas cuando la organización política no hubiera realizado las referidas primarias.

También es importante proponer reformas respecto del marco constitucional y legal que garantiza la igualdad formal en el país medida a través de la dimensión *“Compromisos nacionales con la igualdad en la Constitución y el marco legal”* en la que obtuvo solo **40** puntos. Si bien, Honduras tiene incluido como principio constitucional la no discriminación por razón de sexo y cuenta con una Ley de Igualdad de Oportunidades para las mujeres, no se ha legislado una Ley Integral de Acceso a una Vida Libre de Violencia bajo los términos que establece la Convención de Belem do Pará y tampoco se cuenta con una Ley contra la Discriminación.

Finalmente, en la dimensión de *“Gobierno local -municipal”* se replica la tendencia regional de una grave ausencia de mujeres a la cabeza de los ejecutivos municipales (6,4%) aunque la situación mejora ligeramente en el caso de su presencia en concejalías (25,3%). En base al promedio de ambos indicadores el país obtuvo un puntaje de **31,2** que lo sitúa bastante alejado de una presencia paritaria de las mujeres en este nivel de gobierno.

En resumen, si bien en el caso de Honduras hay algunos avances destacables en determinados indicadores, los promedios por dimensiones y por país (en menor medida en la dimensión de *“Ejercicio del derecho al sufragio”*) revelan que aún queda un trecho importante para alcanzar un ejercicio paritario de los derechos políticos de las mujeres hondureñas y establecer un mínimo de condiciones para que dicho ejercicio sea efectivo y no se desperdicie su aporte a una mayor calidad de la democracia en el país. En todo caso es importante precisar que los resultados de este Índice constituyen sólo una primera *“fotografía”* del estado de la participación política de las mujeres hondureñas. A continuación se presenta el diagnóstico integral y detallado de la situación y las recomendaciones perfiladas en base no solo a los indicadores medidos por el referido Índice sino también a través del análisis de importante información complementaria que permite comprender a cabalidad la situación y los cambios que se proponen en este país.

II. Aplicando *ATENEA* en Honduras ■

■ II.A. Dimensión 1: Compromisos asumidos por el Estado hondureño con la Igualdad en la Constitución y en el marco legal.

II.A.1 Una primera mirada a los compromisos internacionales asumidos por Honduras en materia de igualdad en la participación política de hombres y mujeres.

Un análisis de los compromisos adoptados en materia de igualdad entre hombres y mujeres debe situarse en el contexto del marco normativo internacional adoptado por el Estado hondureño. El país ha suscrito y ratificado una serie de instrumentos internacionales orientados a garantizar los derechos políticos de las mujeres, incluso antes de la aprobación del voto femenino en la Constitución Nacional. En el plano universal, es decir, generados por las Naciones Unidas, el primero de estos instrumentos internacionales firmado y ratificado fue la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, publicado en 1952 y suscrito y ratificado por Honduras en 1955.

Posteriormente, en 1966, el país suscribió el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el cual ratificó 11 años después en 1976. El más contundente de estos instrumentos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979, fue suscrita y ratificada en 1980, pero su Protocolo Facultativo (que data de 1999) todavía no ha sido suscrito. Esta es una de las asignaturas pendientes del Estado hondureño y un permanente reclamo de organizaciones nacionales e internacionales defensoras de derechos humanos y concretamente de organizaciones que luchan por la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

■ **CUADRO 3. Instrumentos internacionales relacionados con la condición de la mujer, vigentes en Honduras.**

ALCANCE	INSTRUMENTO	AÑO DE SUSCRIPCIÓN	AÑO DE RATIFICACIÓN
UNIVERSALES	Carta de las Naciones Unidas (1945)	1945	1945
	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952)		1977
	1 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)		1981
	CEDAW (1979)		1951
	Protocolo Facultativo de la CEDAW (1999)	No	No
REGIONALES	Carta de la organización de Estados Americanos (1948)	1948	1949
	Convención Interamericana sobre la Concesión de Derechos Políticos a la Mujer (1948)	1955	1955
	Convención Americana sobre Derechos Humanos (1949)	1949	1950
	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1988)	No	No
	Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (1994)	1994	1995

Fuente: Elaboración propia.

El más reciente de estos reclamos al Estado hondureño se dio durante el último examen periódico universal (EPU), realizado en Ginebra, Suiza del 4 al 15 de mayo, 2015.

Entre las 152 recomendaciones, de diferentes países al Estado hondureño, por lo menos once (11) estuvieron orientadas a la adopción de mecanismos para garantizar los derechos de las mujeres y dos (2) de éstas a la ratificación del Protocolo Facultativo de la CEDAW. Es importante resaltar que estas recomendaciones, están dentro de las que el Estado hondureño aprobó y por tanto, se esperaría que sean cumplidas en el corto plazo².

La ratificación del Protocolo Facultativo de la CEDAW, ha sido una demanda de diversas organizaciones desde hace varios años, fundamentalmente de organizaciones feministas que resaltan la importancia de que el país adopte este instrumento porque permitiría reconocer la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para examinar las denuncias de particulares.

Honduras ha rehuído esta ratificación por más de una década. Para las organizaciones defensoras de derechos humanos es una preocupación, entre otras razones, por el notable incremento de muertes violentas de mujeres en Honduras, que del 2005 al 2013, aumentó en un 263.4%, pasando de una tasa de 2.7 por cien mil habitantes, en el año 2005 a 14.6 en el 2013; una cifra mayor que las tasas totales de homicidios de países que actualmente están oficialmente en guerra o conflicto armado (IUDPAS, 2014).

En el plano regional, el Estado hondureño también ha suscrito y ratificado instrumentos relevantes en la línea de garantizar los derechos de las mujeres. Sobresale la Convención Interamericana sobre la Concesión de Derechos Políticos a la Mujer, emitida en 1948, suscrita y ratificada por Honduras en 1955. También suscribió en 1949 y ratificó un año después la Convención Americana sobre Derechos Humanos pero el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, (de 1988), aún no ha sido suscrito. El más reciente de estos instrumentos suscrito y ratificado por el país es la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, que data de 1994 y fue suscrita por Honduras ese mismo año y ratificado un año después.

²EPU Recomendación # 7.3: Ratificar el Protocolo Facultativo de la CEDAW (Costa Rica; Portugal; Eslovenia; Suecia; Timor-Leste; Austria; Canadá); Considere la ratificación o adhesión al Protocolo Facultativo de la CEDAW (Perú); Considere positivamente la ratificación del Protocolo Facultativo de la CEDAW (México); Ratificar el Protocolo Facultativo de la CEDAW, según lo recomendado anteriormente (España); Firmar y ratificar el Protocolo Facultativo de la CEDAW (Turquía); Considere la posibilidad de ratificar el Protocolo Facultativo de la CEDAW (Uruguay); Perseguir la ratificación del Protocolo Facultativo de la CEDAW (Chile);

7.4. Firmar y ratificar el Protocolo Facultativo de la CEDAW, el establecimiento de un mecanismo de comunicación con el fin de fortalecer las herramientas en la lucha contra la violencia y la discriminación contra la mujer (Francia); Tomar medidas adicionales para garantizar la igualdad de acceso de las mujeres se apropien de los servicios de salud, especialmente los servicios de salud sexual y reproductiva, y ratifiquen el Protocolo Facultativo de la CEDAW (Alemania).

II.A.2 El marco constitucional y legal nacional en materia de igualdad entre hombres y mujeres

Bajo el marco brindado por los tratados internacionales adoptados por Honduras, ATENEA midió en esta primera dimensión los compromisos asumidos por el Estado en materia de igualdad en la Constitución de la República y en su marco legal. Una dimensión en la que el país obtuvo 40 puntos. Como se verá en detalle más adelante la razón es que el Estado hondureño, a pesar de contar con una Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, la ley de creación del Instituto Nacional de la Mujer en Honduras, la política nacional de la mujeres y el II Plan de igualdad y equidad de género de Honduras, no cuenta con una Ley Integral de Acceso a una vida Libre de Violencia, como lo establece la Convención de Belén do Para y tampoco se ha probado una Ley contra la Discriminación, aunque en la Constitución se señale el principio de no discriminación.

La igualdad entre hombres y mujeres como precepto constitucional, se contempla en el artículo 60 de la Constitución de la República, que establece: *“Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. La Ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de éste precepto”*. Se agregan a este precepto, una serie de leyes secundarias, mecanismos y políticas orientados a concretar la no discriminación y el avance hacia la igualdad.

Los resultados de la aplicación del *Índice de Paridad Política del Sistema ATENEA* han permitido identificar los vacíos que existen en la legislación nacional y hacer una reflexión sobre el marco legal logrado hasta ahora. Uno de los puntos en los que el país ha logrado avances es la emisión de una Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Decreto No. 34-2000). No obstante, aún queda mucho camino por recorrer ya que todavía no se cuenta con una Ley de Violencia de Género puesto que la actual Ley de Violencia Doméstica tiene una cobertura muy limitada, tampoco se cuenta con una ley específica sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer.

Limitantes de la Legislación Hondureña contra la Violencia hacia las Mujeres.

La evidencia muestra que a una mayor participación política de las mujeres, también se registran mayores casos de violencia política contra ellas, por tanto, se requiere una ley contra la violencia de género que trascienda el ámbito privado y pueda dar cuenta de las dinámicas de violencia que se generan en el espacio público, producto de las desiguales relaciones de poder que afecta a las mujeres y que impide el ejercicio pleno de sus derechos. Esta violencia se manifiesta de diversas formas, desde la negación e invisibilización del trabajo y aporte de las mujeres que impide el reconocimiento y la oportunidad de ocupar cargos de dirección en sus partidos o cargos de elección popular; la presión, el hostigamiento o la amenaza para que las mujeres que han resultado electas declinen sus cargos a favor de hombres que cuentan con recursos económicos o de otro tipo para aportar a las campañas políticas, hasta la agresión física, que pone en peligro la vida de las mujeres.

En ese sentido, más que una ley contra la violencia doméstica, se requiere una ley contra la violencia de género, en la línea que plantea la convención Belem do Pará, que incluye como violencia contra las mujeres cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Esta puede ocurrir dentro de la familia o unidad doméstica, en la comunidad y que sea tolerada o perpetrada por el Estado o sus agentes donde quiera que ocurra.

Por su parte, diversas organizaciones feministas y de mujeres plantean en el documento: *Honduras; Las Mujeres y los Mecanismos Internacionales de Observancia de los Derechos Humanos*, de cara al EPU 2015, en lo relacionado a la legislación nacional que, a partir de los estudios y las prácticas de las organizaciones defensoras de derechos humanos de las mujeres en litigio de casos de violencia contra las mujeres, que la aplicación de la legislación hondureña presenta graves problemas y desafíos, entre los que resaltan: a) *desconocimiento de operadores de justicia sobre la legislación nacional e internacional*; b) *Predominio de patrones socioculturales discriminatorios en la investigación de los hechos denunciados que afecta el sistema de justicia en su objetivo de procesar y sancionar los casos de violencia contra las mujeres*; c) *Problemas estructurales dentro de los sistemas de justicia que afectan el procesamiento de casos de violencia contra las mujeres como la ausencia de postas policiales, juzgados y unidades de medicina forense en el interior del país donde existen altos índices de violencia*; d) *Inadecuada coordinación entre las instituciones encargadas de dar respuesta a las mujeres*; e) *Falta de protecciones y garantías judiciales para proteger la dignidad y la seguridad de las mujeres y de los testigos durante un proceso judicial*; f) *Inexistencia de normas jurídicas que deduzcan responsabilidad administrativa, laboral, penal o civil a los operadores de justicia que actúan negligentemente en casos de violencia contra las mujeres*; g) *Falta de autonomía de los fiscales o falta de independencia judicial de los jueces al momento de impartir justicia*; h) *Naturalización de la violencia contra las mujeres por parte de los operadores de justicia*; i) *La corrupción en las instituciones operadoras de justicia*; j) *Procedimientos judiciales complicados y tediosos*; k) *Sustitución de la policía civil de investigación por una policía militar de investigación cuyos agentes no han sido capacitados para investigar*.

En resumen, la ley contra la violencia doméstica vigente en Honduras no reúne los requisitos de una ley integral contra las diversas manifestaciones de violencia que sufren las mujeres, a pesar de los acuerdos y convenios internacionales que el país es signatario y en los que se ha comprometido a erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

Honduras ha firmado los convenios más relevantes, (exceptuando el protocolo facultativo de la CEDAW y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos). No obstante, a juzgar por los resultados, el Estado hondureño sigue siendo permisivo con la violencia hacia las mujeres.

La investigación sobre la violencia política en Honduras es escasa, y sobre violencia política de género además de escasa es incipiente. No obstante, de los diagnósticos y análisis que ya existen es posible inferir que la participación de las mujeres en actividades políticas no solo es afectada por la violencia que se genera en el ejercicio de la política, sino por la violencia en general, que impacta de manera diferenciada en la vida de las mujeres, impidiéndoles desarrollar plenamente su potencial. En esa línea, en su visita oficial a Honduras, del 1 al 8 de julio del 2014, la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre violencia contra las mujeres, Rashida Manjoo señaló:

“En Honduras la violencia contra las mujeres está propagada, es sistemática, y su impacto se manifiesta de numerosas formas en las mujeres y las niñas. Impide el ejercicio de derechos civiles, políticos económicos, sociales y culturales y al desarrollo, y por ende pone trabas a una ciudadanía efectiva. El clima del temor tanto en la esfera pública como privada, y la falta de rendición de cuentas por violaciones de derechos humanos de mujeres es más bien la regla y no la excepción⁴”.

La Discriminación contra las mujeres en la Política; una práctica recurrente .

En Honduras, no existe una ley específica contra la discriminación. Según expertas/os en el tema, la Ley de Igualdad de Oportunidades no califica como tal, puesto que no contiene sanciones que, en todo caso estarían contempladas en el artículo 321 del Código Penal que establece: *“Será sancionado con reclusión de tres (3) a cinco (5) años y multa de treinta mil (L.30,000.00) a cincuenta mil Lempiras (L.50,000.00) quien haga objeto de discriminación a otra persona por motivo de sexo, raza, edad, clase, religión, militancia partidista o política, adolecimiento de alguna discapacidad y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. Si el responsable es extranjero se le expulsará del territorio nacional una vez cumplida la condena”.*

⁴<http://www.hn.undp.org/content/honduras/es/home/presscenter/articles/2014/07/07/informe-preliminar-de-la-visita-a-honduras-realizada-por-la-relatora-especial-de-la-onu-sobre-la-violencia-contra-las-mujeres.html>

La discriminación como forma de violencia política contra las mujeres, se manifiesta de diversas formas, así se deja entrever en los siguientes fragmentos de entrevistas a lideresas, en diferentes ámbitos y niveles de elección, en todos los casos se revela una violencia que se sustenta en prácticas culturales que deriva en discriminación contra las mujeres, en una clara violación a la Constitución, la LIOM y otras leyes secundarias y convenios internacionales firmados por el país:

“Al momento de organizar las planillas solo somos tomadas en cuenta una o dos mujeres, el resto queda fuera. En mi lugar solo yo soy regidora, no hay equidad de sexo, ni de género”. Regidora Lejamaní, Comayagua.

“Aunque la mujer trabaje con toda su fuerza no es reconocida cuando ya los varones ya están en el puesto. Cuando se trata de campañas para elecciones, solo ahí si contamos”. Vice-alcaldesa Santa Fe, Colón.

“La discriminación está en el seno de los partidos políticos pues las posiciones titulares las toman los hombres para ellos”. Regidora de Márcala, La Paz.

“Solo hay dos mujeres en la Corporación Municipal y estas no tienen ni voz, ni voto, no pueden tomar decisiones. La participación de las mujeres en la política es poca y la que hay aún no es valorada”. Lideresa de la Red de Mujeres Jutiapa. (Sánchez, 2010:25)

Las anteriores son expresiones de discriminación que podrían afectar psicológicamente a las mujeres o minar las posibilidades de participación política en pie de igualdad con los hombres, pero hay otras expresiones que igual se sostienen en la discriminación, que pueden llegar a la violencia física contra las mujeres, como castigo a lo que en una sociedad patriarcal se considera transgresión. En su máxima expresión, está violencia política pone en riesgo la vida de las mujeres que participan en política, como se evidencia en el siguiente testimonio:

“Cuando participaba en campaña, me tuve que ir, embarazada, a proseguir mi campaña electoral a un departamento del interior del país. Hice lo que tenía que hacer y listo, me fui a dormir a un hotel local y allí llegó un candidato de mi propio partido, solo que de otra corriente a hacerme tiros y a amenazarme desde afuera que si no me iba de ese pueblo, que era “su pueblo” me iba a matar (...) desde adentro le dije que no me iba a ir, que me iba a quedar hasta terminar. Y así lo hice...”
Diputada PARLACEN (Sánchez, 2010:25).

De todo lo anterior, se deduce que si bien existe una amplia normativa que proporciona un importante asidero legal para el avance hacia la igualdad, el desafío persiste, debido a la limitada aplicación del marco normativo que configura una importante brecha entre la ley y su aplicación. El mismo Estado lo reconoce, como se constata en el siguiente párrafo del IV informe sobre la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, elaborado por el Instituto Nacional de la Mujer en el 2005⁵:

⁵Este informe fue elaborado por el INAM y remitido a la cancillería para su aprobación y remisión, ver detalle en: http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=951&Itemid=257

“Podemos afirmar que Honduras cuenta con un marco Jurídico- legal amplio para garantizar los derechos de la ciudadanía, lo que se conoce como un marco de derecho. El problema existente es en el marco de hecho en donde la aplicabilidad de la justicia se tropieza con una serie de obstáculos que directamente tienen que ver con las personas que están tomando las decisiones en los diferentes poderes del Estado. Podemos citar el criterio y creencias basadas en la religión para tomar decisiones respecto a los derechos sociales, políticos y culturales de las mujeres y no basados en el marco jurídico legal nacional e internacional” (INAM, 2005:11).

II.2. Dimensión 2: Ejercicio de mujeres del derecho al sufragio

En la segunda dimensión analizada por el Índice de Paridad del Sistema ATENEA, el derecho al sufragio, Honduras alcanzó el mayor puntaje (62,8). Según las estadísticas del Tribunal Supremo Electoral, en las elecciones generales de noviembre del 2013, las mujeres fueron mayoría a la hora de ejercer el sufragio, aunque no las más votadas.

En Honduras, la inscripción en el censo electoral es automática. El artículo 44 constitucional señala que el sufragio es un derecho y una función pública. El voto es universal, obligatorio, igualitario, directo, libre y secreto. No obstante este precepto, se registran elevados niveles de abstencionismo electoral, pero no se registra ninguna sanción por parte del TSE, pese a que la misma está establecida en el artículo 224 de la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas (LEOP).

En las últimas elecciones generales del año 2013 el porcentaje total de abstencionismo fue de un 49%. No hay estudios que indiquen que las causas del abstencionismo sean de tipo institucional o relacionados con que la inscripción obligatoria en los registros electorales y la regulación obligatoria del voto promuevan la participación o el abstencionismo electoral; sí se han estudiado otros factores, a nivel de Latinoamérica, que podrían motivar el abstencionismo como el nivel de heterogeneidad social y étnica, el nivel de educación y el desempeño gubernamental en función de las demandas sociales (Nohlen, 2003).

En el marco de la crisis actual de la política, el abstencionismo también puede estar relacionado con la desconfianza o descontento hacia los partidos políticos y la clase política y la pérdida de sentido y el vaciamiento de la democracia⁶, entre otras razones.

Con relación al comportamiento del abstencionismo en Honduras, a partir de las primeras elecciones generales de 1981, se observa una tendencia al incremento, aunque no de forma lineal. Además, existe un abstencionismo técnico difícil de medir, relacionado con la falta de depuración del censo electoral. El abstencionismo en Honduras, sobre todo en las últimas contiendas electorales, es de los más altos de la región (Cuadro 4).

⁶El vaciamiento de la democracia según Hinkelammert ocurre cuando el pueblo renuncia a su soberanía y la entrega al poder económico, que se hace presente como Capital: “Los métodos para lograr esto, son muchos. Solamente quiero mencionar dos, que tienen un carácter central; la creación de la opinión pública en el sentido de una opinión publicada y la amplia determinación de la política por el financiamiento de las elecciones” (Hinkelammert, 2013:22)

■ CUADRO 4. Abstencionismo en Honduras (elecciones generales 1981-2013)

Año de elecciones generales	% de abstencionismo
1981	17.2%
1985	16.0%
1989	24.0%
1993	35.0%
1997	28.0%
2001	34.0%
2005	45%
2009	51%
2013	49%

Fuente: Elaboración propia, con base en datos del TSE.

En el contexto de un país con altos e históricos niveles de abstencionismo, la participación electoral de las mujeres (entendida como la proporción de mujeres que votaron efectivamente respecto de aquellas que estaban inscritas para hacerlo) fue de 62.8% (Cuadro 5). Mientras que la participación electoral de los hombres fue de 57.7%, es decir cinco puntos menos. Un punto a resaltar es que las mujeres hondureñas lograron el derecho al voto recién en 1954, aunque fue hasta 1957 que votaron por primera vez⁷. La historia oficial registra que fue durante el gobierno de Juan Manuel Gálvez, poco se menciona sobre las luchas de las mujeres por sus derechos y sus aportes a la construcción democrática del país, desde varias décadas antes. Incluso, las luchas contra la dictadura de Carias, registran un gran número mujeres asesinadas en una manifestación pública en el norte del país⁸.

Para 1947 se registra el surgimiento del Comité Femenino Hondureño ligado a la Comisión Interamericana de Mujeres, con la finalidad de luchar para la obtención de los derechos políticos de las mujeres y mucho antes, en las elecciones de 1923, a pesar de no ejercer el sufragio las mujeres se organizaban en clubes (Villars, 2001) para trabajar. Paradójicamente para trabajar por los mismos partidos que les negaban ese derecho.

A pesar de un inicio tardío para ejercer el sufragio, en Honduras las mujeres votan más que los hombres. Según estadísticas del Tribunal Supremo Electoral. Del total de electores inscritos en el censo electoral, las mujeres representan el 50.9%, y los hombres el 49.1%. Y del total de personas que votaron en las últimas elecciones generales el 53% fueron mujeres y el 47% fueron hombres (Cuadro 5).

⁷El Congreso había aprobado el 25 de enero de 1954 el Decreto 30 que reconocía el derecho de sufragio, pero la ratificación por parte del mismo Congreso en 1955 se vio frustrado por el golpe de Estado de fines de 1954.

⁸El diario La Tribuna, registra en su edición del 13 de julio del 2013, un artículo dedicado a las cientos de mujeres y hombres que perdieron la vida en esa manifestación del 6 de julio de 1944, lo tituló: "Los Patriotas Olvidados", de nuevo, se omite el importante papel de las mujeres en estos procesos (disponible en: <http://www.elheraldo.hn/opinion/616534-210/los-patriotas-olvidados>). En cambio, el escritor hondureño Alfonso Guillen Zelaya basado en testimonios de exiliados que estuvieron durante la masacre, relata en su artículo de El Popular: "Entre las víctimas figuran un gran número de mujeres que, por ser las que encabezaban la manifestación, fueron las que recibieron los primeros plomos homicidas". Disponible en: <http://honduraslaboral.org/articulo/6-de-julio-de-1944-sangre-del-pueblo-bano-las-ca-2/>

■ CUADRO 5. Censo y participación electoral en elecciones generales de 2013

	Número de electores	%
Total de electores/as inscritos en el registro electoral	5'355,112	100%
Total de electores hombres inscritos en el registro electoral	2'631,108	49.1%
Total de electoras mujeres inscritas en el registro electoral	2'724,004	50.9%

Participación electoral

	Número de electores	%
Total de votantes	3'232,265	100%
Número de hombres que votaron	1'519,165	47%
Número de mujeres que votaron	1'713,100	53%
Participación electoral de mujeres*	Resultado	62.8%

*Equivale al número de mujeres que votaron entre el total de electoras inscritas en el registro electoral multiplicado por 100.

■ II.3. Dimensión 3: Adopción de medidas de cuota o paridad

Como resultado de la aplicación del Índice de Paridad Política, en la dimensión “cuota o paridad” Honduras no alcanzó puntaje. Esto se debe a que el país no cuenta con una medida de acción afirmativa, o idealmente de paridad, orientada a garantizar una mayor presencia de mujeres en cargos en el Ejecutivo y en la Administración Pública. En el caso de la cuota aplicable a cargos de elección popular que se reformó en 2012 (en virtud de la cual se incrementó el porcentaje regulado de un 30% a un 40% en las elecciones 2013 y a un 50% en las elecciones a partir del 2016) el país no obtuvo puntaje alguno puesto que para este Índice las medidas de cuota o paridad, para su mayor efectividad, deben ser aplicables a las candidaturas que se inscriben en la competencia electoral (no precandidaturas en elecciones primarias) y contar con ciertas garantías en su diseño. En Honduras, la medida aprobada, aún cuando incrementa el porcentaje y contempla una sanción, aplica sólo a elecciones primarias y bajo una modalidad de listas abiertas que no garantiza la elección de un número mínimo de mujeres.

En el Poder Judicial y en el Tribunal Supremo Electoral (TSE) tampoco existe esa cuota, que pudiera a un mediano plazo garantizar paridad, aunque este punto no es medido por el Índice. Precisamente, el tercer informe de país (Honduras, 2010), sobre el cumplimiento del ODM3: “Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”, identifica como limitante para el cumplimiento de la meta del milenio del 50% de participación de las mujeres, para el 2015, *“la falta de promoción y establecimiento de mecanismos adecuados en la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas, que garanticen la efectiva participación de las mujeres”*. En ese sentido, las acciones propuestas son: *i) Incorporar durante la revisión de la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas mecanismos que garanticen la efectiva participación política de las mujeres a través del cumplimiento de la cuota mínima (o de la paridad); ii) Hacer efectiva la penalización a los partidos políticos que no presenten en los 5 meses previos a las elecciones primarias el informe del estado de equidad al interno de su partido*. Avanzar en este desafío pasa por el fortalecimiento del TSE para que asuma el mandato de emisión del reglamento de paridad con mecanismo de alternancia.

Antes de analizar la situación de aplicación de cuotas en los diferentes espacios políticos de toma de decisión y dada la importancia en el uso del lenguaje, sobre todo porque estamos en la transición desde las cuotas a la paridad, consideramos relevante precisar las diferencias entre ambas.

II.3.1 De las cuotas a la Paridad de Género: explicando las diferencias

A diferencia de la cuota, que es una medida temporal de ajuste cuyo propósito es reducir la sub representación de las mujeres en la política, la paridad constituye un acelerador de la igualdad de facto y de resultado. Es una medida definitiva que busca que el poder político sea compartido por hombres y mujeres, apunta al equilibrio entre los sexos, a que estén presente en igualdad de condiciones en todas las instancias deliberativas, consultivas y de decisión en la vida pública, y en particular en la política. La paridad es un medio jurídico, político y ético para establecer una verdadera y definitiva igualdad entre hombres y mujeres. Es una acción más contundente, mucho más que un incremento cuantitativo de la representación femenina y alude a una visión enriquecida de la democracia, así como de la ciudadanía desde la perspectiva de género. La paridad ofrece la oportunidad de pensar la igualdad y a las igualdades como un deber ser de la democracia; en ese contexto, los partidos enfrentan el gran desafío de reconducir los procesos de transformación en curso (Bareiro, Line, 2010).

En el marco de la iniciativa Atenea, la paridad se entiende como: Un concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual las tasas de participación similares o equivalentes de mujeres y hombres (...) en el conjunto del proceso democrático, es un principio de democracia.

Después de varias décadas de aplicación de cuotas en la región y un balance positivo, a pesar de las diferencias en los resultados, se constata que dieron un importante impulso al incremento de la participación política de las mujeres en toda la región. Pero las leyes de cuotas se consideraron como una medida temporal y transitoria, el desafío de fondo alcanzar la paridad, y varios países de la región ya están avanzando en esa línea.

Cinco países ya han adoptado medidas paritarias (50%-50%) que se aplican a las listas a ser inscritas en la competencia electoral. Estos son Bolivia, Ecuador, Costa Rica, Nicaragua y México. Mientras que Honduras aplicará paridad en las próximas elecciones de 2017, pero la reforma no contempla la aplicación en elecciones generales, solo en primarias e internas. Una buena noticia, según datos de la división de género de la CEPAL, es que la búsqueda deliberada de la paridad política y se concluye que su búsqueda no involucra entre hombres y mujeres es una meta apoyada y compartida por las élites de la región, consistentemente con los cambios reales observados en la presencia política de las mujeres durante los últimos 15 años.

II.3.2 La cuota en el Poder Ejecutivo hondureño

Al igual que la mayoría de los países latinoamericanos, Honduras no cuenta con una cuota obligatoria en el Poder Ejecutivo y la Administración Pública. La Constitución de la República, tampoco contempla mecanismos de acción afirmativa para avanzar hacia una mayor participación política de las mujeres. Ésta se regula únicamente de manera enunciativa, en el decreto 34-2000 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM) que en su artículo 67 señala que le corresponde al Estado, promover la presencia igualitaria de las mujeres en todos los niveles de la administración pública, contribuyendo a eliminar la discriminación de la mujer en el acceso y la promoción dentro de la misma. Pero no establece, en concreto, porcentaje alguno.

El reglamento de dicha Ley (Acuerdo Ejecutivo 058-2008) señala en el artículo 62, que no sólo se aplica a la administración pública centralizada, sino también a los entes desconcentrados y a las instituciones públicas descentralizadas. El mismo artículo 67 de la LIOM también agrega que para lograr el propósito de promover esa presencia igualitaria de las mujeres en todas las estructuras de la administración pública, a todo nuevo nombramiento o en contratación se dará preferencia a las mujeres, pero le agrega una línea que le resta fuerza : “salvo no calificasen en razón de su formación académica o técnica”, criterios que al no estar claramente establecidos su aplicación queda a discreción del funcionario. En general, en la administración pública no existe una ley que rija a todos los entes del Poder Ejecutivo, al gobierno central, entes desconcentrados y entidades descentralizadas. La Ley de Servicio Civil data de 1967 y la última reforma registrada es de 1993⁹, y en ese momento el tema de la igualdad de oportunidades no estaba en la agenda pública además, su alcance es limitado, sólo aplica a empleados y funcionarios del gobierno central nombrados por acuerdo.

⁹Ley de Servicio Civil, Decreto No. 126 del Congreso Nacional

II.3.3. La cuota para cargos de elección popular

En el ámbito legislativo, el Decreto 44-2004, de Ley Electoral y de Organizaciones Políticas (LEOP)¹⁰ retoma y regula la cuota del 30% contemplada en la Ley de Igualdad de Oportunidades (LIOM) y aplicada por primera vez en las elecciones de ese mismo año y posteriormente en las elecciones del 2005 y 2009. Por sus características de falta de obligatoriedad en aspectos fundamentales como la posición que ocuparían las mujeres y el tipo de sanción por incumplimiento, se trató de una cuota de carácter indicativo, diferente en su diseño a las cuotas de carácter obligatorio aplicada en países como Costa Rica y Argentina, que obtuvieron mejores resultados. El artículo 81 de la LIOM establece que para lograr la participación efectiva de la mujer, se requiere una base de treinta por ciento (30%) como mínimo, aplicable a los cargos de dirección de los partidos políticos, Diputados propietarios y suplentes al Congreso Nacional y al Parlamento Centroamericano, Alcaldes, Vice Alcaldes y Regidores.

A partir de las elecciones primarias del año 2012 se aplicó la reforma de la LEOP contenida en el decreto 54-2012 que incorpora por adición el artículo 105A para incrementar la cuota de participación política de las mujeres a un 40% como mínimo en nóminas a cargos de autoridad de los partidos, así como en la integración de sus órganos de dirección y cargos de elección popular: fórmula presidencial, diputaciones titulares y suplentes, parlamento centroamericano, alcaldes, vicealcaldes y municipales. Pero es aplicable a elecciones internas, primarias y generales (cuando los partidos políticos no hayan celebrado un proceso de elecciones primarias) y a candidaturas independientes.

Si bien la reforma incrementó la cuota en un 10% mantuvo su diseño previo, lo cual explica los escasos resultados de esta última elección. Esta reforma también estableció que para el año 2016 deberá aplicarse la paridad (50-50), en las nóminas de cargos de dirección de partidos políticos y de cargos de elección popular, delegando al Tribunal Supremo Electoral la reglamentación del principio de paridad y la implementación del “mecanismo de alternabilidad”, conocido como sistema de “cremallera” o “trenza” (se entiende que dicha reglamentación aplicaría para las elecciones del 2017).

Como el reglamento para esta reforma que contempla la paridad aún no se ha emitido por parte del TSE, las mujeres al interior de los partidos políticos, organizaciones de mujeres inter-partidarias, parlamentarias, feministas y otras vinculadas al avance de la democracia demandan una discusión abierta e incluyente que permita consensuar un reglamento integral y comprehensivo de dicha reforma que permita superar los vacíos y déficits de la anterior ley de cuotas. Esta demanda se refiere al diseño integral del mecanismo, en el sentido de establecer con claridad las posiciones de las mujeres (alternancia y primera posición en listas) y la sanción por incumplimiento (no inscripción). Pero el desafío de fondo sigue siendo superar la aplicación de esta medida solo en elecciones primarias.

La evidencia es contundente, desde el año 2000 que se viene aplicando la cuota, el resultado es el mismo: aun cuando los partidos políticos cumplan dicho porcentaje, en ningún caso ha sido posible que se mantenga para las elecciones generales.

¹⁰Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas (LEOP) Decreto 54-2012 reformado

Este es un punto relevante porque el hecho de que los y las electoras puedan escoger por quién votar en listas abiertas, en las que es posible cruzar el voto y los partidos no imponen las candidaturas, se valora como un avance de la democracia. Sin embargo, se ignora que las mujeres no compiten en las mismas condiciones que los hombres y que siguen enfrentando diversas formas de discriminación, ahora no tan explícitas como antes, pero que finalmente derivan en menos posibilidades de resultar electas.

En las últimas elecciones de 2013, el porcentaje de mujeres electas se incrementó un 5.3%. Pero en esta ocasión, con una cuota del 40% aplicada en las elecciones primarias del 2012, de entrada, esa cuota fue ligeramente superada, se presentaron 358 mujeres, un 40.8%. Según datos oficiales del TSE, ninguno de los tres partidos que se presentó a primarias mantuvo la cuota del 40% para las generales, a pesar que la habían rebasado en las primarias. La dinámica que se genera desde las precandidaturas hasta los resultados finales se observa en el siguiente cuadro.

■ **CUADRO 6. Número y porcentaje de mujeres precandidatas, candidatas y electas en los tres partidos que realizan elecciones primarias**

Partido	Mujeres candidatas en elecciones primarias	Mujeres nominadas en elecciones generales	Resultados mujeres electas
Partido Nacional	400 ----- 47%	46 ----- 36%	10-----21%
Partido LIBRE	223-----45%	41-----32%	11----- 31%
Partido Liberal	168-----44%	44-----34%	6-----22%

Fuente: Elaboración propia con base en datos del TSE y el Congreso Nacional.

Es evidente que si la cuota se aplica solo en primarias esta se diluye en el recorrido electoral, producto de la decisión de las y los votantes que reproducen la histórica discriminación hacia las mujeres en un ámbito tradicionalmente ocupado por hombres. Un sistema electoral que apuesta por la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres, tendría que contemplar en su diseño, los mecanismos para contrarrestar las barreras estructurales, propias de una sociedad patriarcal, pero también las de tipo normativo e institucional, a través de las cuales se puede reproducir o ir eliminando de manera progresiva la discriminación de género, si es que se pretende avanzar hacia una democracia paritaria.

Esto porque los sistemas electorales no son neutrales. Como bien se estudió y analizó en la anterior iniciativa regional, denominada OLYMPIA, los sistemas electorales, tienen un impacto diferenciado en la participación política de las mujeres y pueden facilitar esa participación o en su defecto obstaculizarla. Por ejemplo, las leyes de cuotas garantizan la elección de mujeres en una proporción igual a la cuota aplicada cuando se combina con sistemas electorales proporcionales de lista cerrada y bloqueada, siempre que la cuota se aplique en elecciones generales. La aplicación previa en elecciones primarias, actúa en la práctica como un filtro, en el que, si los y las votantes no votan por las mujeres propuestas, se construye una argumentación perfecta para justificar los limitados resultados a nivel de mujeres electas; se constata así que el impacto de las cuotas no se da al margen del entorno en el que se aplican y de su propio diseño.

¹¹ La herramienta tecno política OLYMPIA, es una iniciativa del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW ahora ONU Mujeres). Fue creada a partir de la investigación "La Representación Política en Disputa. Marco Conceptual para el Análisis de los Sistemas Electorales con perspectiva de Género", el proyecto estuvo dirigido a promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género en los gobiernos locales de América Latina y se trabajó en 11 países: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú.

Además del sistema electoral del diseño de las cuotas o de la paridad, existen otros elementos dentro de la propia tendencia de la política que afecta la participación de las mujeres, por ejemplo, los costos económicos de las campañas y otras características de las “formas de hacer política”, como la promoción de redes clientelares que demanda cada vez una mayor cantidad de recursos, a los que generalmente las mujeres tienen menos acceso que los hombres. Estas formas de hacer política también tendrían que ser regulados desde la legislación electoral no sólo porque indirectamente limitan la participación de las mujeres, sino también porque afectan el desempeño de las democracias y la legitimidad de la política.

De lo anterior se deduce que aun en el mejor escenario de cumplimiento de la ley, mientras no se reforme el sistema electoral en lo relacionado a la conformación de las listas y la aplicación de la cuota solo en elecciones primarias, los resultados seguirán siendo limitados. El desafío, por tanto, es en ambas direcciones: cumplir lo que ya está contemplado en la ley y avanzar hacia una profunda reforma. Parte de la tensión entre lo que establece la ley y lo que en la realidad enfrentan las mujeres en el ejercicio de la política en Honduras, está documentada en el *Diagnóstico Obstáculos y barreras a la plena participación política de las mujeres*, publicado por el PNUD/Honduras. En efecto, las leyes no son una abstracción, surgen y se aplican en una sociedad concreta, con unas tradiciones y prácticas específicas.

Las mujeres consultadas en el marco de este diagnóstico manifestaron que la cuota es importante, pero no es lo único: *“El tema de la cuota, expresan, debe ser ligado al tema de clase, posición política, etnia y edad, promoviendo espacios para la auditoría social y electoral desde las mujeres”* (Sánchez, 2010:31).

A las limitantes del diseño e implementación de las cuotas y las condiciones estructurales en que estas se aplican, se agrega las practicas arbitrarias e ilegales que desde el interior de los mismos partidos políticos se utiliza con frecuencia para desplazar a las mujeres una vez electas, en una expresión más de pactos patriarcales de poder, reflejada en diversos diagnósticos y estudios sobre el tema:

“Hay que revisar la realidad de los hechos, pues si bien es cierto que a la fecha las mujeres han venido desempeñándose en puestos de poder, habría que calificar la calidad de los mismos, y estadísticamente es un hecho que la proporción es irrisoria y sirve de fachada únicamente en el momento de las elecciones. Muchas mujeres que aparecen nunca llegan a ejercer los puestos obtenidos, pues se da lugar el “travestismo político” en el cual la mujer al lograr el cargo es sustituida por un varón, debido a los “pactos perversos” y trampas de poder” (Bú, 2009:44).

II.3.4. La cuota en los partidos políticos

La cuota del 30% que se legisló en la LIOM en el año 2000 y que se aplicó en las elecciones del mismo año, como ya se ha descrito, incluyó además de los cargos de elección popular, los cargos de dirección de los partidos. A pesar que no se traduce en resultados en la misma proporción, significó un avance importante en el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres. La más reciente reforma de la LEOP del año 2012, que incrementó la cuota a 40% y legisló la paridad para las próximas elecciones de 2017, señala específicamente que ésta aplica tanto a las nóminas de candidatos para cargos de autoridad de los partidos políticos como a la integración de sus órganos de dirección. Pero si los resultados en cuanto a la aplicación de la cuota a cargos de elección popular no han sido satisfactorios, en cuanto a los cargos de dirección de partidos, la brecha es aún mayor como se verá en la dimensión respectiva.

II.3.5. Algunas lecciones aprendidas en la aplicación de las cuotas a cargos de elección popular en el caso hondureño

Puesto que las condiciones estructurales que limitaron el impacto de las cuotas desde la primera aplicación en las elecciones del 2001 prevalecen, las lecciones aprendidas después de más de una década de su aplicación de cuotas deben ser un importante insumo en la discusión y generación de consensos frente a la aplicación de la paridad para las próximas elecciones del 2017. Una primera constatación es que, de hecho, nunca se ha logrado un porcentaje similar al regulado por la cuota, no solo en las últimas elecciones sino en todas las anteriores.

En las primeras elecciones que se aplicó la cuota del 30%, se redujo el porcentaje de mujeres electas en comparación al año anterior cuando no existía cuota. Según organizaciones de derechos de mujeres (CDM)¹², los factores que explican este resultado además del escaso tiempo de aprobación y lo polémico y desgastante que resultó el proceso (dada las resistencias al interior de los partidos políticos y el Congreso Nacional que impidió la aplicación de otros mecanismos complementarios), fueron la falta de voluntad política de los partidos de ampliar la participación de la mujer, la prevalencia de estructuras machistas en los partidos y la falta de sensibilización de la ciudadanía, entre otros factores que aún persisten.

A partir de las segundas elecciones en que se aplicó la cuota (2005), se aplicó la nueva Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas (LEOP) que recién se había reformado en 2004. En este nuevo marco se contempló un capítulo dedicado a la "Igualdad de oportunidades políticas". Los artículos 103, 104 y 105 se orientan a garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la distribución equitativa en los cargos de elección popular. El artículo 105 retomó la cuota del 30% de mujeres que ya se había legislado para todos los cargos de dirección partidaria y en las candidaturas a diputados propietarios y suplentes del Congreso Nacional y del Parlamento Centroamericano, así como para corporaciones municipales, pero eliminó el mandato de posición y la progresividad de la cuota que estaba contemplado en la LIOM, dejando a discreción de las cúpulas de los partidos la decisión de dónde ubicar a las mujeres. Como ellas mismas han denunciado, han terminado en posiciones de relleno: *"El partido respetó la cuota, pero nos pusieron muy abajo en las listas o como suplentes. Siempre nos ponen de segundas"* (IFES&NDI, 2013:14).

¹²Ver: Centro de Derechos de Mujeres- CDM- y Centro de Estudios de la Mujer-CEM-H. (2009). Fortalecimiento del liderazgo de las mujeres en el espacio público, dos experiencias de sistematización.

Pese a lo anterior, se registró un incremento significativo, que no se pudo mantener para las siguientes elecciones de 2009 debido en buena medida a las condiciones particulares generadas por el golpe. Pero la tendencia al incremento se volvió a observar en las recientes elecciones de 2013, aunque siempre por debajo de la cuota, tomando en cuenta que se aplicó el porcentaje del 40%. En resumen, las cuotas han sido un mecanismo importante para impulsar mayor participación política de las mujeres, pero limitadas por su propio diseño, escasa aplicación de la ley y ausencia de mecanismos complementarios.

La tendencia y relación entre cuota y resultados se observa en el siguiente cuadro:

■ CUADRO 7. Porcentaje de diputadas electas periodo 1981-2013

Año	1981	1985	1989	1993	1997	2001	2005	2009	2013
% de diputadas electas	1.2	6.7	9.4	7.0	9.4	7.4	24.2	19.5	25.8%
Cuota Vigente	-	-	-	-	-	30%	30%	30%	40%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de (IFES&NDI, 2013) y TSE.

Lo sucedido durante las elecciones del año 2009, cobra una especial relevancia puesto que una vez más las mujeres resultaron especialmente afectadas al bajar en casi cinco puntos el porcentaje de candidatas electas. Si bien las elecciones se vieron como la posibilidad de salida a una crisis política más compleja y con implicaciones diversas, a las barreras y los obstáculos estructurales propios de la cultura patriarcal ya mencionados, se agregaron las implicaciones propias de la coyuntura post golpe, incluso el rechazo a la participación electoral desde diversos sectores y personas, incluyendo muchas mujeres precandidatas que decidieron no continuar en el proceso: *“Muchas decidimos renunciar a la candidatura para expresar nuestro rechazo al golpe y además porque no veíamos garantías de una competencia transparente. Además se vivía un clima de violencia contra quienes nos oponíamos al golpe”* (IFES&NDI, 2013:10).

En ese mismo semestre del 2009 hubo un incremento en los índices de delincuencia, criminalidad, y de percepción de inseguridad y concretamente de violencia en contra de las mujeres, incluyendo la violencia política contra las mujeres, según revela una investigación específica sobre el tema, con base en datos del Observatorio de violaciones a los derechos humanos y de resistencias de las mujeres en el contexto electoral 2013¹³. Paralelamente, se produjo un retroceso en la institucionalidad para intentar reducir la violencia contra las mujeres, que por presiones e incidencia, fundamentalmente de las organizaciones feministas, actoras de primera línea en las luchas por impulsar reformas a favor de una mayor participación política de las mujeres, se plantearon replegarse y abandonar temporalmente el ámbito político, en un esfuerzo por concentrar todos sus recursos y capacidades hacia la denuncia e incidencia en contra de la violencia de género.

Antes de la crisis generada por el golpe de Estado, las organizaciones de mujeres y las diputadas construyeron una sólida alianza que permitió avances importantes en la participación política de las mujeres. Esta alianza entre mujeres políticas y sociedad civil, fundamentalmente feministas, se podría considerar como una buena práctica de incidencia para impulsar mecanismos de acción afirmativa, como las cuotas.

A continuación el detalle de esta experiencia.

Buena práctica: *Estrategia conjunta para lograr la aplicación de la cuota de Género*
En el año 2001, la Comisión permanente de asuntos de la mujer en el Congreso Nacional, presentó el anteproyecto de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM) que incluía varios mecanismos para impulsar una mayor participación política de las mujeres, incluyendo la paridad en los hombres. Ante el rechazo de los diputados del artículo propuesto, se generó una alianza entre las diputadas y organizaciones de la sociedad civil, fundamentalmente organizaciones feministas que venían impulsando, inmediatamente después de la Cumbre de Beijing, la necesidad de aplicar mecanismos de acción afirmativa para disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres. La estrategia diseñada movilizó a cientos de mujeres de la sociedad civil, en apoyo a las diputadas, se tomaron el Congreso para impedir la entrada de los diputados y ejercer presión a favor de la propuesta presentada por la Comisión de Asuntos de la Mujer. Finalmente, después de muchas horas de negociaciones, se logró aprobar una cuota del 30% que se incrementaría progresivamente hasta alcanzar la paridad. Esta experiencia marca un hito en la historia política de las mujeres hondureñas porque borró las diferencias ideológicas y de intereses entre lideresas de los partidos políticos y organizaciones feministas, que tuvieron la capacidad de identificar un propósito común y unirse para lograr una mayor participación política de las mujeres.

¹³Ver: Cardoza Melissa y Orozco Patricia. (2013). Mirar desde las mujeres como recurso político, activo y creativo.

III.3.5. Otras acciones afirmativas en el caso hondureño: Recursos para la capacitación y promoción política de las mujeres

La asignación de recursos para la capacitación y la promoción de las mujeres al interior de los partidos políticos es fundamental. La voluntad política de impulsar una redistribución del poder pasa por asignar recursos financieros, técnicos, políticos y en general de incidencia para que las mujeres accedan a mayores y más espacios de poder. La última reforma de la LEOP en 2012, así lo contempla en su artículo 105-A:

“Con el objeto de fortalecer las capacidades requeridas para que el Principio de Paridad se implemente con igualdad de oportunidades para las mujeres, el Tribunal Supremo Electoral a partir del año 2013 hará las provisiones presupuestarias con el propósito de su inclusión en el Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República a fin de transferir anualmente a los Partidos Políticos, un monto equivalente al diez por ciento (10%) de la deuda política, que le corresponde a cada uno de los Partidos Políticos. Dichos fondos deberán ser utilizados exclusivamente para la capacitación y promoción política de las mujeres; los Partidos Políticos podrán aplicar mecanismos financieros para anticipar recursos y cancelar los adeudos cuando se reciba la transferencia. El Tribunal Supremo Electoral reglamentará y supervisará la transferencia y ejecución de estos fondos y establecerá las sanciones pecuniarias y administrativas que correspondan cuando los mismos no se utilicen para el fin establecido”.

No obstante, las mujeres de las fiscalías o unidades de género de los partidos señalan que no han recibido recursos de sus partidos para orientarlos hacia capacitación u otra actividad encaminada a la promoción política de las mujeres. Dada la escasa participación de las mujeres en los órganos de dirección de sus respectivos partidos, temen porque aun en el caso que estos recursos se asignaran, si no hay disposiciones y mecanismos claros para que sean utilizados de acuerdo a lo establecido por la ley, podrían orientarse hacia otras actividades siguiendo el criterio de las cúpulas y al margen de las necesidades e intereses de las mujeres.

La normativa es solo el punto de partida para impulsar los cambios y la evidencia muestra que no es suficiente, pues diferentes estudios constatan el carácter complejo de los cambios, aun cuando tienen el propósito de profundizar la democracia: *El andamiaje jurídico de un país es un factor necesario en el proceso de adquisición de la ciudadanía por parte de las mujeres, pero no garantiza por sí sólo que esa participación sea efectiva, ni como presencia de la mujer en los puestos de decisión, ni como transversalización de la temática de género en las políticas públicas del país (IFE & NDI, 2013).*

II.4. Dimensión 4: Presencia de mujeres en el Poder Ejecutivo y la administración Pública y la existencia de condiciones mínimas para el ejercicio del cargo

En esta dimensión en la que ATENEA mide diversos indicadores sobre la presencia de mujeres y tipos de cargo que desempeñan en el Poder Ejecutivo y la administración pública, así como algunas condiciones para el impulso de la igualdad, Honduras alcanzó 50.1 puntos en elecciones generales.

II.4.1 Presencia de mujeres en el Ejecutivo

Han pasado 58 años desde que las mujeres ejercieron el sufragio por primera vez y en este período sólo dos mujeres han sido candidatas a la presidencia de la República. La primera, fue la ex Primera Dama de la nación y ex alcaldesa de la capital, Alba Nora Gúnera Osorio, propuesta por el Partido Nacional en 1996, en las que perdió frente al Partido Liberal. La segunda mujer en aspirar a la presidencia surge 16 años después y también fue una ex primera dama, Iris Xiomara Castro Sarmiento, en las recientes elecciones del 2013, propuesta por el recién fundado partido Libertad y Refundación (LIBRE), que surgió en un contexto de crisis post golpe y de aparente ruptura del tradicional bipartidismo vigente en el país, desde finales del siglo XIX, al ubicarse como segunda fuerza política del país.

Con relación a la presencia de mujeres en gabinetes ministeriales, se registra un importante retroceso, si se toma como referencia los últimos tres gobiernos (incluyendo el actual), en los que se observa que el número de Secretarías de Estado o Ministras se ha ido reduciendo. Se puede constatar en el siguiente cuadro, que en el gobierno de Manuel Zelaya Rosales (2006-2009) hubo 8 mujeres en el Gabinete (24.2%); en la administración de Porfirio Lobo Sosa (2010-2014) hubo 7 (20%), y en el actual gobierno sólo hay dos mujeres en la Secretaría de Salud y en el INAM.

■ **CUADRO 8. Participación de las mujeres en los tres últimos gabinetes ministeriales**

2005-2009				2009-2013				2013-2017			
H	M	Total hombres y mujeres	% Mujeres	H	M	Total hombres y mujeres	% Mujeres	H	M	Total hombres y mujeres	% de mujeres
25	8	33	24.2%	28	7	35	12.9%	14	1	15	6.7%

Fuente: Portales oficiales y medios de comunicación digital.

Ante la ausencia de una legislación específica para la administración pública, la normativa que se debería aplicar es la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer- LIOM (Decreto 34-2000, artículo 67), que como ya se mencionó es sólo una declaración de intenciones sin mecanismos concretos para asegurar la participación igualitaria de las mujeres en todos los niveles de la administración pública. De igual manera, el artículo 62 del Reglamento de la misma ley (Acuerdo Ejecutivo 058 – 2008) establece que la Administración Pública Centralizada, incluyendo a los entes desconcentrados, así como la Administración Pública Descentralizada, deberá dar cumplimiento estricto a lo dispuesto en el Artículo 67 de la LIOM, pero tampoco establece mecanismos para su implementación.

Las estadísticas de los últimos tres gobiernos expuestas anteriormente en los gabinetes ministeriales reflejan que a nivel de los más altos cargos del Poder Ejecutivo no se realizan avances para alcanzar la paridad entre hombres y mujeres, más bien se presentan retrocesos.

Nuevamente al observar el posicionamiento de las mujeres en la administración pública se distingue que la única mujer nombrada como Secretaria de Estado en el actual gabinete, ocupa una de las carteras en las que tradicionalmente se ha colocado a las mujeres, como es un claro retroceso porque en gobiernos anteriores ya hubo mujeres en ámbitos tradicionalmente ocupados por hombres, como las secretarías de Finanzas, Relaciones Exteriores, Seguridad y el Banco Central entre otras. Si se catalogan las únicas instituciones encabezadas por una mujer (salud), en el actual gabinete, siguiendo los criterios de las categorías de Skard y Haavio –Mannila (1985) que ATENEA utiliza para su análisis, se observa que está ubicada en la categoría de “Reproducción”, lo cual confirma el retroceso en la asignación de roles tradicionales que asigna a las mujeres tareas propias del ámbito del cuidado.

Sin embargo, también hay que decir que a nivel de las subsecretarías o vice-ministerios la tendencia en el actual gobierno es de incremento en el número de mujeres siendo la cantidad de hombres sólo un 2% superior al de las mujeres.

■ CUADRO 9. Subsecretarías de Estado en el actual Gobierno (2014-2018)

Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
14	13	27	48.2%

Fuente: Fuente: Elaboración propia en base a organigramas de los portales de transparencia de cada secretaría e información de diarios La Tribuna, El Heraldo y Proceso Digital, (febrero, 2015)

Evidentemente, la ausencia de mecanismos de acción afirmativa orientadas a garantizar la presencia de mujeres en altos cargos del Poder Ejecutivo y la administración pública, es un obstáculo para el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por sexo. Un reto a corto plazo debería ser el establecimiento de la paridad en el poder Ejecutivo, de la misma manera que ya se contempla para el poder Legislativo. En ese sentido la Ley de Servicio Civil **que no incluye principios de igualdad entre hombres y mujeres**, tendría que dar cuenta de esta nueva normativa, a la par de convertirse en una ley más inclusiva, que regule a todos los empleados y funcionarios del Poder Ejecutivo y la administración pública. La actual legislación, resulta obsoleta pues tiene más de 20 años de no tener una reforma sustantiva, lo cual no es un problema menor si se toma en cuenta que los cambios más importantes en materia de igualdad entre hombres y mujeres se han dado precisamente en las últimas dos décadas.

La aplicación de la ley debe garantizarse en todos los casos. En esa línea, en el marco del más reciente informe presentado por Honduras a la CEDAW en el 2006, señala: *“Podemos afirmar que Honduras cuenta con un marco jurídico-legal amplio para garantizar los derechos de la ciudadanía, lo que se conoce como un marco de derecho; el problema muestra en donde la aplicabilidad de la justicia se tropieza con una serie de obstáculos que directamente tienen que ver con las personas que están tomando las decisiones en los diferentes poderes del Estado”*.

¹⁴Dichas categorías son: “Producción” (secretarías asociadas a política económica, fiscal, laboral, industrial, energética, etc.); “Reproducción” (asociadas a política social, familiar, sanitaria, educativa, de vivienda, medio ambiente, cultural, etc.) y de “Preservación del sistema” (asociadas con reforma política y administrativa, política exterior y defensa, apoyo a grupos de interés y minorías, etc.).

II.4.2 Mecanismo Nacional de la Mujer: los avances y los desafíos

En Honduras el mecanismo nacional encargado de coordinar y ejecutar la política nacional de igualdad de oportunidades para las mujeres conforme a sus objetivos, atribuciones y funciones, es el Instituto Nacional de la Mujer (INAM), creado mediante decreto No.232-98, del 11 de febrero de 1999. En su artículo primero, definen: *“Créase el Instituto Nacional de la Mujer, una institución de desarrollo social, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio”*. Los siguientes artículos, del 2 al 4 establece su finalidad: *“La incorporación de la mujer al proceso de desarrollo sostenible, con equidad de género, tanto en lo social, como en lo económico, político y cultural y coordinará sus actividades con todas las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que ejecuten programas y proyectos en las áreas de su competencia y supervisará su ejecución, para lo cual dichas instituciones pondrán en su conocimiento los proyectos que realicen. De igual manera supervisará la ejecución de los programas”*.

En su Artículo 5, define los objetivos generales del INAM: *Contribuir a la realización plena e integral de la mujer hondureña en el contexto de la armonización de los intereses de todos los sectores sociales y promover el desarrollo integral de la sociedad en general, mediante un esquema de desarrollo participativo y democrático, para construir una sociedad capaz de cuidar el equilibrio del medio ambiente, la biodiversidad, la integridad de la familia y la responsabilidad de ésta con la juventud y la niñez*. El numeral 14 del artículo 10, establece que la Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de la Mujer (INAM) tendrá rango de Secretaria de Estado, nombrada por el Señor Presidente de la República, y actuará como Secretaria del Consejo Directivo Nacional de la Mujer.

¹⁵ Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/HONDURAS-Spanish.pdf>

El Artículo 21 del decreto No. 232-98, establece que “El Instituto Nacional de la Mujer (INAM) velará porque el plan del Estado en materias atinentes a la condición de la mujer, tales como salud, educación, vivienda, empleo, tierra, crédito y seguridad alimentaria, se cumplan y en el caso en que dicha estructura no cubriera determinadas necesidades básicas para mejorar su calidad de vida, el Instituto programará su ejecución”.

La presión por reducir el déficit fiscal, impuso una importante reducción de la inversión pública en estas áreas y la privatización de servicios. El presupuesto del INAM, para el año 2015 fue de apenas, 22,519.584 Lempiras, (aproximadamente \$ 1,223.590).

La reducción del presupuesto del INAM ha sido una tendencia en los últimos años, así lo confirma el informe sobre el cumplimiento de los ODM de 2010: *“Tras la crisis política, que se agudiza en Junio de 2009, el INAM se debilitó significativamente dados los recortes de fondos de la cooperación internacional y una relevante reducción de personal”* (Informe ODM, 2010:3).

Por otra parte, la preocupación por la falta de cumplimiento de los derechos de las mujeres, ya había sido manifestada por la CEDAW, en el marco del informe de observaciones finales del Comité durante la segunda comparecencia de Honduras en el año 2006. El Comité señaló: *“Los derechos otorgados son incumplidos parcialmente porque no hay recursos financieros suficientes y no existe una distribución equitativa de estos recursos. La escasa asignación de recursos financieros conlleva a mayor pobreza, vulnerabilidad, sometimiento, marginación, lo cual atropella la dignidad humana de las mujeres”*.

En ese sentido, asegurar la sostenibilidad financiera, técnica y política del INAM, necesarias para impulsar su función de ente encargado de coordinar y ejecutar la política nacional de igualdad de oportunidades para las mujeres. En tales condiciones, sin duda, constituye un importante desafío.

11.5. Dimensión 5: Presencia de mujeres en el Poder Legislativo y existencia de condiciones mínimas para el acceso y ejercicio del cargo.

En esta dimensión el país obtuvo **51.2** puntos. Entre los indicadores analizados figuran el porcentaje de candidatas al Congreso Nacional que presentaron los partidos políticos.

En el pasado proceso electoral participaron nueve partidos políticos, pero sólo siete obtuvieron representación parlamentaria. Con relación al número de mujeres que participaron como candidatas a diputadas en este mismo proceso, el porcentaje fue de 40.8%, como se observa en el cuadro 10; Sin embargo, las electas solo fueron 33, lo que representa el 25.8% de mujeres en el Congreso Nacional.

¹⁶http://www.sefin.gob.hn/wpcontent/uploads/Presupuesto/2015/aprobado/Disposiciones_202015.pdf

¹⁷<http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=47441fe62>

■ CUADRO 10. Número de candidatas en el proceso electoral del 2013

	Hombres	Mujeres	Total hombres y mujeres	% mujeres
Cámara	519	358	877	40.8
Baja/unicameral				

Fuente: Elaboración propia en base a datos del TSE.

En este último proceso electoral se presentó un leve repunte en el porcentaje de mujeres electas como diputadas al Congreso Nacional, la participación de nuevos partidos políticos abrió la posibilidad de participación, sobre todo a mujeres jóvenes. No obstante, su presencia sigue siendo baja desde una perspectiva paritaria, debido al efecto de la aplicación de la cuota en las elecciones primarias y no en generales. Así como un sistema electoral con nominación en lista abierta, lo que ya se explicó en el apartado de las cuotas.

■ CUADRO 11. Composición por sexo del Congreso Nacional de Honduras, desde el inicio del actual periodo democrático (1981-2014)

Período Legislativo	Hombres	Mujeres	Total hombres y mujeres	% mujeres
1982 - 1986	80	2	82	2.4
1986 - 1990	125	9	134	6.7
1990 - 1994	116	12	128	9.4
1994 - 1998	119	9	128	7
1998 - 2002	116	12	128	9.4
2002 - 2006*	119	9	128	7
2006 - 2009*	97	31	128	24.2
2010 - 2014**	103	25	128	19.5
2014 - 2017***	95	33	128	25.8
Totales y Porcentajes históricos	970	142	1,112	12.8

Fuente: INAM, Mujer y Ciudadanía, Política en Honduras y datos del TSE (varios años).

*Las elecciones generales del 2002 al 2009 se realizaron con la cuota del 30

**Las elecciones internas/primarias y generales del 2012 y 2013, respectivamente, se realizaron con la cuota del 40 .

***En las elecciones internas/primarias y generales del año 2017 se aplicará paridad.

Actualmente la Asamblea Legislativa tiene el mayor número de mujeres en la reciente historia democrática de Honduras.

Respecto de la presencia de mujeres en los más altos cargos parlamentarios, en la Junta Directiva (que dura dos años pudiendo ser reelectos) un 31% (tres de diecisiete) son mujeres que ejercen dos vicepresidencias y una pro-secretaría. De las 29 comisiones que existen en el Legislativo un 42.9% (nueve) son presididas por mujeres. Cuatro de ellas (22.2%), se ubican en las áreas de "Preservación del sistema" (la comisión de Finanzas y Cooperación Externa y Relaciones Internacionales e Integración Regional) y de "Producción": (la Comisión de Ciencia y Tecnología y Comisión de Economía Social).

Existe también una comisión de Igualdad de género, pero carece de un cuerpo técnico que en otros países, como es el caso de Costa Rica, ha jugado un importante papel en el avance hacia la paridad. Sin duda, estos avances son importantes, pero las mujeres parlamentarias están preparadas para romper los estereotipos de la tradicional asignación de roles, como lo expresa esta diputada por el departamento de Atlántida: *"Las mujeres no estamos en comisiones claves de agenda dura, como las de reforma electoral, la de energía, de infraestructura y necesitamos estar allí dentro, pero no podemos hacerlo solas. Necesitamos al movimiento de mujeres, a las líderes y redes de mujeres a nivel nacional"* (Sánchez; 2010:32).

■ CUADRO 12. Comisiones del Congreso Nacional presididas por mujeres (2014-2017)

	Presididos	Presididas	Total comisiones	% comisiones presididas por mujeres
Cámara	20	9	29	31
Baja/única				

Otro de los espacios ganados por las mujeres hondureñas en el Congreso Nacional es el de las jefaturas de bancada. Tres mujeres presiden la bancada de sus partidos entre los siete partidos con representación parlamentaria en el actual Congreso Nacional lo que representa un 42.9%. Pese a constituir casi la mitad de las jefaturas de bancada, no existe un espacio de concertación más amplio en el que converjan todas las mujeres parlamentarias, una especie de bancada de mujeres que permita incidir a partir de sus propios intereses. Una oportunidad desperdiciada pues partir de la Academia de Candidatas que posteriormente se constituye como Academia de Parlamentarias (descrita a continuación como una buena práctica), se podría dar ese paso si es que se logra superar las tensiones propias de la Cámara, entre la bancada del partido en el poder y los partidos en oposición.

■ CUADRO 13. Jefas/jefes de Bancada del Congreso Nacional (2014-2017)

	Hombres	Mujeres	Total comisiones	% comisiones
Cámara	4	3	7	42.9
Baja/única				

Finalmente hay que señalar que en el parlamento existe una comisión de Igualdad de género, pero se carece de una unidad técnica de género que en otros países, como es el caso de Costa Rica, ha jugado un importante papel en el avance hacia la paridad.

■ BUENA PRÁCTICA

■ Espacio de Concertación Nacional de Políticas de Igualdad de Género

La Academia de Parlamentarias constituye una iniciativa que da seguimiento al trabajo iniciado en 2012 para la formación de candidatas a parlamentarias de todos los partidos, en especial aquellas que aspiran por primera vez a cargos de elección popular, con el propósito de aumentar las opciones de elección de las mujeres. La iniciativa es impulsada por el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (NIMD), el Instituto Nacional Demócrata (NDI), el Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral (IDEA Internacional), ONU Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en coordinación con la Comisión de Equidad de Género del Congreso Nacional. Esta capacitación busca fortalecer un ambiente plural y tolerante, para el trabajo de las y los congresistas de horizontes políticos e ideológicos distintos; establecer un campo para compartir experiencias con diputadas de otros países y con movimientos de la sociedad civil en la búsqueda de una democracia más sólida, incluyente y sensible a las cuestiones de género.

Con un espíritu plural e inclusivo, la Academia responde a la necesidad de contar con una presencia más fuerte de mujeres, fortalecer la voz femenina en las instancias de decisión, promover un papel más dinámico y afianzar el liderazgo de las mujeres en sus organizaciones políticas y en el espacio público.

■ II.6. Dimensión 6: Presencia de mujeres en los Poderes Judicial y Electoral y condiciones mínimas para el ejercicio del cargo.

Con respecto al Poder Judicial y al máximo Órgano Electoral, el país obtuvo una puntuación de **51,1**. Entre otros factores, debido a que en la Corte Suprema de Justicia sólo un 26,7% de sus integrantes (cuatro de quince) son mujeres. En la actualidad dicha instancia está presidida por un hombre, pero en el período anterior (2002-2009) fue presidida por una mujer.

■ CUADRO 14. Composición de la Corte Suprema de Justicia (2009-2015)

	Hombres	Mujeres	Total magistradas	% magistradas
Corte Suprema de Justicia	11	4	15	26.7

Por su parte, el Tribunal Supremo Electoral de Honduras, no tiene ninguna magistrada dentro de su más alta estructura de gobierno. El TSE, es la máxima instancia del Órgano Jurisdiccional Electoral, y está conformado en este período por cuatro magistrados hombres, lo que es un retroceso porque en períodos anteriores sí tenía en su estructura al menos una magistrada.

Ambas instituciones cuentan con una oficina de género, lo que ha elevado el puntaje del país en esta dimensión que mide solo su existencia: en el Poder Judicial es la Unidad de Género, creada en el año 2010 y en el TSE es la Oficina para la Equidad de Género, que actualmente no está funcionando pues no tiene alguien a cargo por lo que algunas de las funciones son realizadas por una persona de asesoría legal del TSE. En el año 2010.

El TSE y el INAM firmaron un convenio de cooperación y asistencia técnica que compromete al órgano jurisdiccional electoral, entre otras cosas a: *propiciar una política institucional que fomente la igualdad y equidad de género a nivel interno y externo; crear la oficina de género dentro de su estructura organizativa; establecer mecanismos para la fiscalización pre electoral, electoral y postelectoral; generar estadísticas desagregadas por sexo y contemplar el presupuesto para la elaboración de mecanismos y procedimientos en la implementación de las políticas institucionales de género.* A partir de la información recabada en este documento se concluye que estos compromisos siguen pendientes y que para ambas instituciones constituye un importante desafío hacer efectivo dicho convenio.

Por último, y más allá de los hallazgos de este informe, es importante traer a colación lo señalado por Nohlen (2003), quien sostiene que *“los organismos electorales devienen obligados a administrar el marco organizativo para facilitar la inscripción y el voto de los ciudadanos al igual que los arreglos administrativos y judiciales para la celebración de elecciones libres y honestas, condición sine qua non para una democracia representativa”.*

En ese sentido, en Honduras se registra una fuerte demanda ciudadana por fortalecer el órgano electoral, separándolo de la influencia de los partidos políticos o de otras influencias externas que restan credibilidad a la institución electoral y transparencia a los procesos electorales. El mismo órgano electoral en una propuesta de reforma, resalta la importancia de garantizar la autonomía del TSE, estableciendo mecanismos, que le brinden capacidad financiera que impida la injerencia de otros poderes públicos, instituciones políticas y personas naturales o jurídicas en el organismo electoral (TSE, 2011:7).

II.6. Dimensión 7: Presencia de mujeres en los partidos políticos y condiciones mínimas para su participación en igualdad de condiciones.

El segundo puntaje más alto, 55,4 puntos, que el Índice de paridad del Sistema ATENEA le otorgó a Honduras fue en la dimensión de los “Partidos Políticos”. Del análisis de los indicadores seleccionados para esta dimensión se desprende en primer lugar que seis de los siete partidos analizados han incorporado a nivel de sus estatutos compromisos explícitos con la igualdad de género y la no discriminación de sexo entre sus principios u objetivos. Pero no hay que olvidar que este es un requisito exigido por la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas que en su artículo 103 establece la igualdad de oportunidades: *“El Estado garantiza la democracia participativa y el ejercicio pleno de los derechos ciudadanos tanto a hombres como a mujeres, en igualdad de oportunidades. Los Partidos Políticos deben crear las condiciones materiales que permitan la incorporación real de las mujeres en todos los aspectos de la vida partidaria”.*

En el siguiente cuadro se detallan los compromisos estatutarios asumidos por cada partido.

■ CUADRO 16. Inclusión de principios de igualdad en estatutos partidarios

Nombre	Se incluyen objetivos o principios específicos de igualdad de género y/o no discriminación por sexo.	Se incluyen objetivos o principios generales de igualdad y no discriminación (sin especificar las razones de sexo)	No se incluyen objetivos o principios de igualdad de género ni de no discriminación por sexo
1 P. Unificación Democrática-UD	Artículo 85: El Partido Unificación Democrática reconoce el principio de equidad e igualdad entre hombres y mujeres como elemento esencial para la transformación política, social, económica y cultural de la sociedad hondureña.		
2 P. Libertad y Refundación-LIBRE	Art. 5: Objetivos específicos Garantizar la equidad e igualdad de género; así como el respeto a la diversidad sexual, desarraigando la cultura patriarcal en todos los ámbitos de la sociedad		
3 P. Nacional	Art. 12: Objetivos: Garantizar y vigilar el fiel cumplimiento de los Tratados y Convenios Internacionales de los cuales Honduras es signataria, [...] la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.		
4 P. Anticorrupción- (PAC)	Art. 9: Igualdad de Oportunidades. El Partido Anticorrupción se sujetará a las normativas que garantizan la democracia participativa, el ejercicio de los derechos ciudadanos tanto a hombres como mujeres y la no discriminación por motivos de género, credo, raza, religión y cualquier otra forma de discriminación que prohíben los artículos 103, 104 y 105 de la LEOP.		

¹⁹ La UD Participo en las últimas elecciones en alianza con un partido nuevo (FAPER) que no alcanzó el mínimo en el nivel más votado y le fue cancelada su personería jurídica.

5 P. Liberal	Art. 49: Garantizará la igualdad de oportunidades en el ejercicio de los derechos ciudadanos, tanto a hombres como mujeres, sin discriminación de ningún tipo.		
6. P. Demócrata Cristiano de Honduras (PDCH)			X
7. P. Innovación y Unidad Social Demócrata-PINU-SD	Art. 9: El Partido garantiza la equidad de género mediante la libre participación de la mujer en igualdad de oportunidades; de conformidad con la Ley, para ello, orienta sus esfuerzos a la búsqueda de la participación efectiva de la mujer, y de su pleno derecho a ser elegible para ocupar cargos en los organismos, autoridades y órganos del Partido, candidaturas a cargo de elección popular y a integrar los distintos órganos del Estado.		
Total	6	0	1

Fuente: Elaboración propia

La excepción es el Partido Demócrata Cristiano de Honduras. En su estatuto no se han encontrado disposiciones que incorporen principios de igualdad de género y no discriminación por sexo. Sólo existe alusión a la cuota, que es un mecanismo de acción afirmativa pero no un principio orientador de la vida partidaria. Su artículo 125 señala: *“para lograr la participación efectiva de la mujer Demócrata Cristiana, se establece como obligación una base de treinta (30%) por ciento como mínimo, aplicable a los cargos de dirección del Partido, diputados Propietarios y suplentes al Congreso Nacional, al Parlamento Centroamericano, Alcaldes, Vice Alcaldes y Regidores”*.

Pese a los avances formales, según las expresiones de las mujeres dirigentes o lideresas de los partidos políticos, las disposiciones estatutarias sobre igualdad y no discriminación se quedan a nivel declarativo. En la práctica, no hay voluntad política para respetar la ley y menos aplicar mecanismos de acción afirmativa que aceleren la igualdad en los resultados. Si bien, en las últimas elecciones se observa cumplimiento en la aplicación de la cuota, mientras ésta se aplique solo en elecciones primarias y en listas abiertas, no existe ninguna posibilidad de lograr un porcentaje similar al establecido por la cuota en los resultados finales.

Por otro lado, en los partidos políticos se reproduce la misma tradicional división de tareas por sexo, que se da en el resto de la sociedad, según esta dirigente de un partido: “Las mujeres son las obreras de los partidos políticos y los hombres los patrones. Las mujeres debemos hacernos cargo de las ‘tareas del hogar’ dentro del partido. Lo que tiene que ver con la comida, por ejemplo, o la limpieza y el orden en los lugares de reunión” (IFES&NDI, 2013:18).

Vale resaltar que en sus estatutos todos los partidos políticos analizados tienen contemplada la cuota. No obstante, se presentan situaciones que impiden reducir la brecha de desigualdad en el acceso y en los resultados tanto a cargos de dirección del partido como a cargos de elección popular, como la escasa aplicación de sus propios estatutos. Las mujeres reconocen que la situación ha mejorado, siempre gracias a sus esfuerzos:

Antes, hablar de género o de derechos de las mujeres en nuestro partido era un pecado, nos decían que sí estaban de acuerdo al principio, pero cuando venía la hora del presupuesto y las acciones concretas nos dejaban fuera. Hoy en día la situación no es que haya cambiado mucho, pero ahora podemos colocar temas de debate y eso en sí, es un gran logro, pero definitivamente el cambio lo tenemos que hacer las mujeres, nadie lo va a hacer por nosotras. Lideresa Partido Nacional (Sánchez, 2010:26)

Uno de los ámbitos donde se refleja el cambio, es en el número de mujeres que se presentan a cargos de elección popular, sobre todo en el poder Legislativo. En este ámbito de elección, los partidos Unificación Democrática (UD), Innovación y Unidad –Social Demócrata (PINU-SD), Democracia Cristiana (PDCH) y Partido Anticorrupción (PAC), que no se presentaron a elecciones primarias, rebasaron la cuota como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

■ **CUADRO 17. Candidatas/os de los partidos o alianza electoral en las últimas elecciones generales del 2013**

Partido Político	Hombres	Mujeres	Total hombres y mujeres	% mujeres en máximas instancias ejecutivas
Nombre	Hombres	Mujeres	Total hombres y mujeres	Porcentaje mujeres
1.Partido Nacional (PN)	86	42	128	32.8
2.Partido Liberal (PL)	84	44	128	34.4
3.Libertad y Refundación (LIBRE)	87	41	128	32
4. Partido Anticorrupción (PAC)	68	60	128	46.9
5. Unificación Democrática (UD)	64	54	118	45.8
6. Partido Democracia Cristiana de Honduras (PDCH)	68	60	128	46.9
7. Partido Unidad e Innovación Social Demócrata (PINU-SD)	62	57	119	47.9
Total (todas las organizaciones/alianzas analizadas)	519	358	877	40.8

En cambio, los tres partidos políticos que se presentan a elecciones primarias: Partido Nacional, Liberal y Libertad y Refundación (LIBRE), cumplieron con la cuota de entrada en dichas elecciones pero la misma se reduce, en virtud del voto en listas abiertas también usado en las primarias donde se vota menos por mujeres.

Como bien lo han argumentado las mujeres de los partidos, las cuotas por sí solas, y menos en el marco del diseño indicativo (con voto en listas abiertas y solo en elecciones primarias), tienen un impacto limitado aun cuando varios de los estatutos de los partidos a nivel declarativo contemplan la igualdad entre hombres y mujeres y en específico normativa sobre cuotas, como se muestra en el siguiente cuadro.

CUADRO 18. Adopción de Cuota de Género en los Partidos

	Partido Político	Declaración estatutaria de igualdad de género
1	Partido Liberal	Artículo 49: no se refiere a cuota
2	Partido Nacional	Artículo 99: 30 de cuota
3	Partido LIBRE	Artículo 76: 50
4	Partido Anticorrupción	Artículo 9: no se refiere a cuota
5	Partido PINU-SD	Artículo 11 y 65: 30 de cuota
6	Partido UD	Artículo 105, 147 y 85: 50
7	Partido Demócrata C. de H	Artículo 125: 30 de cuota

Con relación a los órganos de dirección partidaria, sólo dos partidos cumplen la cuota del 40%, el Partido Nacional (47.1%) y el Partido Innovación y Unidad (44.4%). En este punto es importante visualizar la situación de las mujeres más allá de la dimensión cuantitativa. La tendencia, según las mujeres, es que las normas se acatan, pero no hay voluntad política para impulsar los cambios, en una especie de transformismo en el que se acepta cambiar algunos aspectos de forma, pero no en lo esencial, que en este caso tiene que ver con la redistribución del poder. En ese contexto, las mujeres que llegan a los puestos de dirección corren el riesgo de quedarse al margen de los procesos de toma de decisiones, como lo denuncia esta lideresa política: *“En mi partido hay mujeres en los órganos centrales del partido, pero cuando hay algo importante que decidir, no las llaman a las reuniones y entonces deciden los hombres solos”* (IFES&NDI, 2013:18).

■ CUADRO 19. Composición de los órganos de dirección de los partidos políticos

Nombre	Hombres	Mujeres	Total hombres y mujeres	% mujeres en máximas instancias ejecutivas
	Mujeres	Total hombres y mujeres	% mujeres en máximas instancias ejecutivas	Porcentaje mujeres
1. P. Liberal-PLH (Consejo Central Ejecutivo)	15	3	18	16.7
2. P. Nacional-PNH (Comité Central)	26	24	50 (más la posición de vice-p está vacante)	47.1
3. P. Libertad y Refundación LIBRE (Coordinación nacional)	19	4	23	17.4
4. P. Anticorrupción-PAC (Directorio Ejecutivo Nacional)	7	2	9	22.2
5. Partido Innovación y Unidad PINU-SD (Junta Directiva Central)	5	4	9	44.4
6. P. Demócrata Cristiano de Honduras- PDCH (Directorio Nacional)	21	5	26	19.2
7. P. Unificación Democrática-UD (Junta Directiva Nacional)	6	5	11 (más dos posiciones que están vacantes)	38.5
Total país	99	47	146	32.2%

Una dinámica similar se observa en relación a las unidades de la mujer, fiscalías o coordinaciones de asuntos de género, independientemente del nombre que se les asigne. Las mismas mujeres denuncian que los partidos cumplen formalmente para no generar cuestionamiento público, pero en la práctica les niegan la participación en las decisiones importantes. En algunos casos, denuncian que hasta para asistir a eventos relacionados con la participación política de las mujeres son los dirigentes quienes toman la decisión última de quien debe asistir y además les limitan su autoridad para tomar decisiones o firmar declaraciones públicas en nombre del partido aun cuando se trata de temas de interés para las mujeres y de democratización del partido, ya estipulados convenios internacionales y leyes nacionales.

Por ejemplo, la LIOM en su artículo 76, establece: *“El Estado a través del Tribunal Nacional de Elecciones, garantizará que en las estructuras internas de los partidos políticos, no exista discriminación que excluya o limite la participación de las mujeres”*. En la misma línea el artículo 104 de la LEOP que se refiere a la no discriminación establece que *los Partidos Políticos aprobarán internamente, con la participación de las mujeres, una política de equidad de género y deberán presentar un informe sobre su cumplimiento 6 meses antes de la celebración de elecciones internas*. Pero no se ha establecido una estructura para implementar esta política. La creación de estas estructuras queda a discreción de los partidos, así como la asignación de funciones, y en la mayoría de los casos, no cuenta con suficiente fuerza estatutaria ni asignación de recursos. Por su parte, el TSE que, según este mismo artículo, supervisará el cumplimiento de la política de género, no dispone del recurso humano suficiente para cumplir dicha función (pues la unidad de género que fue creada con ese y otros propósitos relacionados está cerrada y sus funciones no han sido reasignadas a otra instancia). Por tanto, las violaciones por parte de los partidos, que no tienen o no han actualizado sus políticas de género, no son sancionadas por el TSE, a pesar que la sanción ya está establecida en el mismo artículo 104 de la LEOP.

En ese contexto, la participación formal de las mujeres en los órganos de dirección de los partidos no necesariamente da cuenta de un mayor nivel de involucramiento en los procesos internos de toma de decisiones, aun cuando algunos partidos se aproximan a la paridad, como se puede apreciar a continuación.

■ BUENA PRÁCTICA Alianza interpartidaria de mujeres.

En el 2010, mujeres lideresas de los siete partidos políticos con representación en el Congreso, decidieron organizarse en una alianza interpartidaria. Preocupadas por la polarización política del país y el retroceso en materia de derechos de las mujeres, su principal objetivo fue incidir en un primer momento para impulsar la paridad, una vez que se evidenció la falta de voluntad política de los partidos y en el Congreso Nacional, incidir para incrementar la cuota al 40%. Actualmente, de cara a la implementación de la paridad se proponen:

- 1) Generar un Reglamento para la paridad, de manera participativa e incluyente, que incluya sus valoraciones e intereses.
- 2) Lograr el cumplimiento de la LEOP en cuanto al 10% de la deuda política para la capacitación y promoción de la participación política de las mujeres
- 3) Promover la reapertura de la unidad de género en el TSE.

II.8. Dimensión 8: Presencia de mujeres en los gobiernos locales.

En la dimensión de **“Gobierno local -municipal”** el país obtuvo 31.2 puntos. Esto se debe a la combinación de un escaso porcentaje de alcaldesas aunque la presencia de mujeres se eleva en el ámbito de la regidurías o concejalías, pero aún muy lejos de la paridad. Este espacio privilegiado para el ejercicio de la democracia, a juzgar por la evidencia también es propicio para el ejercicio de la discriminación por razones de género, lo cual pone en cuestión el carácter patriarcal del sistema democrático liberal representativo vigente, hay evidencia que la democracia, per sé, tanto la clásica como la moderna (liberal representativa) adolece de un sesgo de género, paradójicamente más visible en un espacio fundamental para el ejercicio democrático como el municipal: “[...] *la ciudadanía adquiere los principios básicos de la democracia, participa en la solución de problemas locales y se restringe la interferencia del poder centralizado. Por ello, el municipio es considerado “una escuela para la democracia” (Vásquez García, 2010:2).*

En el caso hondureño en un contexto de desconocimiento e invisibilización de estos aportes, el impacto de las cuotas en los consejos locales, ha sido todavía más limitado que en el poder Legislativo. Las estadísticas del TSE muestran que en las recientes elecciones del 2013, de los 298 municipios sólo 19 mujeres fueron electas como alcaldesas, lo que representa únicamente un 6.4%. Porcentaje ligeramente superior al 5.7% del periodo anterior (2009-2013), en el que solo resultaron electas 17 alcaldesas, pero inferior al periodo 2006-2009 que se eligieron 24 mujeres para presidir las alcaldías (8.1%).

CUADRO 20: Alcaldesas y Alcaldes electos (2014-2018)

Hombres	Mujeres	Total hombres y mujeres	% mujeres
279	19	298	6.4%

Fuente: TSE.

En las regidurías el porcentaje de mujeres electas es ligeramente mayor (24.8%), pero no se acerca al porcentaje del 40% establecido por la cuota legal.

CUADRO 21: Regidoras y Regidores electos (2013-2017)

Hombres	Mujeres	Total hombres y mujeres	% mujeres
1573	519	2,092	(140) 24.8%

Fuente: TSE.

El comportamiento en todas las instancias de autoridad del poder local, en los últimos cuatro periodos no es de un incremento lineal en el número de mujeres electas, el cual aumenta en las vice alcaldías y regidurías (donde opera la cuota), instancias de menor reconocimiento público y poder en el proceso de toma de decisiones. La subrepresentación de mujeres en este espacio refleja cómo se profundiza la desigualdad en el ámbito local. La relación por año de elección se puede observar en el cuadro No. 22:

■ **CUADRO 22: Composición de Alcaldías, Vice alcaldías y Regidurías en las últimas cuatro elecciones**

Periodo	Alcaldías			Vice-alcaldías			Regidurías		
	H	M	%	H	M	%	H	M	%
2002-2006	271	27	9.1	262	36	12.1	1540	306	16.6
2006-2010	274	24	8.1	248	50	16.8	1651	349	17.4
2010-2014	281	17	5.7	219	77	26.5	1549	448	22.4
2014-2018	279	19	6.4	199	99	49.7	1573	519	24.8

En toda la región latinoamericana el acceso de las mujeres a los gobiernos municipales está siendo difícil y lento. De acuerdo con datos del observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, en 1988 el porcentaje de mujeres en gobiernos locales en América Latina era de un 5.5%, y duplicar ese porcentaje ha llevado más de una década, en el 2010 se incrementó al 10.1% y a 10.6%, en 2012. De seguir esta tendencia tendría que pasar casi medio siglo más para alcanzar la paridad en este ámbito. En el caso de las concejales o regidoras, para el mismo periodo el mismo documento señala que el porcentaje para 1988 fue de 13.7 y que aún no ha logrado duplicarse pues para el 2010 fue de 23.9% y para el 2012 se incrementó al 25.1%. En principio se podría pensar que es una paradoja que siendo el municipio el espacio más cercano a las personas para ejercer ciudadanía, sea tan difícil el acceso de las mujeres a los gobiernos locales, cuando generalmente son ellas las que más se proyectan a la comunidad desde diferentes ámbitos de labor social en la salud, la educación, el cuidado del ambiente y, en general, desde la defensa de derechos fundamentalmente de la niñez y de las mismas mujeres.

Sin embargo, un análisis más profundo de los valores y prácticas patriarcales, (también más arraigados en el espacio local), podría explicar la dificultad para las mujeres de transitar desde estos espacios generalmente de voluntariado, hacia el poder político formal, identificado con liderazgos masculinos, con una fuerte impronta caudillista, autoritaria o clientelar. El trabajo de voluntariado que generalmente hacen las mujeres, en cambio, se identifica con el trabajo del cuidado, necesario para la reproducción de la vida pero con escaso reconocimiento social y valor. En ese contexto, en el que, además, la posibilidad de acceder al cargo es uninominal, a diferencia de las diputaciones que son plurinominales, no es extraño que los y las votantes se decanten por liderazgos masculinos.

Lo anterior evidencia la relación entre la participación política de las mujeres y la división sexual del trabajo. Desde una conceptualización amplia de la política, el ámbito social en que las mujeres generalmente se desenvuelven es también político, pero no tiene el reconocimiento y tampoco la posibilidad de incidir en los procesos de toma de decisiones que sí tiene la política formal-institucional, a través de la cual se canaliza representación política, históricamente desempeñada por hombres. A partir de esta asignación social de roles, los distintos obstáculos que enfrentan las mujeres en política, podrían adquirir mayor complejidad en el ámbito local, en el que además existe escasa investigación.

No obstante, se identifican algunas buenas prácticas y lecciones aprendidas, en el caso de Honduras. Diagnósticos existentes dan cuenta de la falta de articulación entre el ámbito central y el municipal, que, si bien afecta a la política en general, tiene un impacto diferenciado para las mujeres y especialmente para las que logran acceder a los gobiernos locales. Situación que impide generar sinergias para avanzar hacia una agenda compartida en beneficio de una mayor participación política de las mujeres, como lo señala una vicepresidenta de la AMHON:

“A veces no conocemos a las diputadas que tenemos en el Congreso Nacional. No tienen ninguna relación con las alcaldesas y creo que eso es un error, creo que juntas podríamos sacar adelante luchas como las reformas a favor de las mujeres en la Ley Electoral, porque nosotras somos las que estamos día a día con las mujeres, pero lamentablemente eso no pasa (Sánchez, 2010:32)”.

La experiencia de vida de las mujeres también permea las formas en que piensan y asumen la política, las propias mujeres, pero también la sociedad, que evalúa su desempeño político con un rasero y unos criterios distintos, de mayor exigencia, a los que evalúan el desempeño de los hombres. Dicha valoración reproduce la desigualdad, y a juzgar por los resultados, podría ser más asimétrica en el ámbito local, no es casual que generalmente las mujeres ingresen a la política desde espacios informales, generalmente con un mayor esfuerzo y dedicación exceptuando situaciones específicas en que las mujeres provienen de familias con trayectoria en la política formal.

La noción predominante de la cultura política, si bien, por un lado, limita y obstaculiza una mayor participación de las mujeres en la política formal, sobre todo en el ámbito local, por otro lado, contiene el germen de una nueva forma de entender, pensar y ejercer la política, menos alejada de la ética y de la vida cotidiana.

En ese contexto, los avances formales tienen impactos limitados, debido al rechazo a los cambios de parte de quienes históricamente han detentado el poder. Por eso es necesario promover una institucionalidad fuerte y sólida que trasciende el Estado y se sostiene en la sociedad. Como bien explica Hanna Arendt, “lo que confiere poder a las instituciones y a las leyes de un país es el apoyo del pueblo, que, a su vez, es sólo la continuación de ese consenso originario que ha llamado a la vida instituciones y leyes [...] Todas las instituciones políticas son manifestaciones y materializaciones de poder; se consolidan y se derrumban tan pronto como el poder vivo del pueblo no se encuentra tras ellas y las sostiene”.

En esa línea, se requiere que los principios y los valores que sostienen las leyes sean consistentes y estén a tono con los actuales procesos de democratización. La posibilidad de promover cambios sustantivos en la cultura política del país caracterizada entre otros aspectos por la discriminación hacia las mujeres, pasa por un esfuerzo consciente y sostenido de recuperación de los aportes dados por las mujeres, en el espacio local y nacional, tanto en lo que se refiere a la conquista de sus derechos ciudadanos como mujeres, así como a las luchas compartidas en favor de la paz, la justicia social y la democracia (INAM, 2004).

²⁰ Citado por Margarita Boladeras Cucurella en: La opinión pública en Habermas, revista Análisis, Universidad de Barcelona, 2001.

CONCLUSIONES ■

En la escasa participación política de las mujeres intervienen factores estructurales relacionados con la cultura patriarcal, expresada en barreras concretas de tipo social, político, económico y cultural que impiden su acceso en igualdad de condiciones a los espacios de toma de decisión. La histórica dominación patriarcal también se expresa en marcos normativos e institucionales que, por acción u omisión, han promovido la discriminación contra las mujeres, por lo que los Estados devienen obligados no solo a eliminar estos marcos, sino a generar nuevos que impulsen el avance hacia la igualdad y la equidad de oportunidades.

En el marco de los procesos de democratización en la región se registran avances significativos en esa dirección, pero la brecha de la desigualdad entre hombres y mujeres persiste, precisamente porque los cambios requieren mucho más que reformas institucionales. A partir de las lecciones aprendidas, especialistas en el tema resaltan al menos tres componentes centrales para esta transformación: el formal normativo que tiene que ver con los contenidos de la ley; el estructural, que refiere a las estructuras y a las instancias burocráticas destinadas a hacer cumplir la ley, y el componente político-cultural, referente al contenido y significado que las personas le van adjudicando a la ley (Facio, 1999).

En la última década se registra cambios significativos en materia de participación política de las mujeres a partir del establecimiento de la cuota del 30%. Pese a las características de su diseño, que la definen como una cuota indicativa y no de carácter obligatorio, la participación de las mujeres en el Congreso Nacional pasó de un 7% en el periodo 2002-2006²¹ a un 24% en el periodo 2006-2010. Una consecuencia importante de la institucionalización del tema, a través de leyes, políticas y mecanismos de acción afirmativa, es que se ha impulsado también el debate, en la sociedad en general y al interior de los partidos políticos.

Asimismo, se requiere ajuste y actualización en leyes ya existentes, frente a la complejidad de las nuevas realidades, fundamentalmente en legislación contra la violencia hacia las mujeres y las relacionadas con la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Pero no hay que olvidar que la evidencia muestra que los marcos normativos e institucionales son el punto de partida, en tanto permiten o prohíben, pero que para alcanzar los resultados propuestos deben ir acompañados de otros mecanismos de acción afirmativa que también impulsen los cambios en el orden estructural, encaminados a superar la persistencia de la llamada dependencia o influencia de la trayectoria, expresada en usos, costumbres, tradiciones o relaciones de poder que limitan o impiden la aplicación de una nueva ley o que su impacto, cuando se aplica, sea limitado.

²¹ La ley de cuotas se aplicó por primera vez en estas elecciones, recién había sido aprobada la ley, los resultados fueron de apenas un 7 , incluso inferior al periodo anterior que habían sido de un 9.4 , debido a diversas razones, entre otras, el propio diseño de la cuota que dejó a discreción de los partidos políticos el cumplimiento o no de la ley.

Desde esta perspectiva se explica por qué las leyes deben ser integrales, complementadas con otras medidas que también modifiquen el entorno en el que se aplican, pero, sobre todo, estar sujetas a monitoreo y evaluación permanente tanto en sus resultados como en el proceso de formulación e implementación.

Como resultado de la información y el análisis realizado, a continuación presenta las principales conclusiones y recomendaciones derivadas de la medición del Índice de Paridad Política, la información complementaria trabajada, la revisión bibliográfica y las reflexiones colectivas en el marco de reuniones de trabajo de la iniciativa, para cada una de las dimensiones medidas por el Sistema ATENEA:

DIMENSIÓN 1: COMPROMISOS NACIONALES CON LA IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN Y EN EL MARCO LEGAL

El Estado hondureño ha suscrito y ratificado una serie de instrumentos internacionales orientados a garantizar los derechos políticos de las mujeres, en general, cuenta con un marco legal amplio para promover la igualdad y la equidad de género. No obstante, el principal desafío ha sido y sigue siendo la limitada aplicación de ese marco normativo. La diferencia entre lo estipulado y lo que en efecto se aplica genera una importante brecha de género en todos los ámbitos de la gestión del Estado y de la dinámica social. Si bien lo que existe constituye un importante asidero legal para impulsar y garantizar la igualdad y equidad de género, sobre todo por la incorporación de convenios y tratados internacionales, estos principios en la Constitución de la República son de carácter declarativo y abstracto.

En el fondo, prevalece la supremacía patriarcal heteronormativa que impone ciertos valores e intereses propios de un tipo específico de ciudadano, como si fueran universales. Las constituciones parten de la premisa artificial, que la sociedad es homogénea, cuando en realidad es diversa y heterogénea, se legitiman como una adquisición evolutiva pre política, aparentemente neutral, cuando en realidad plasma conquistas políticas de un grupo específico de la sociedad, por encima y en detrimento de otros grupos y de la otra mitad de la humanidad, que son las mujeres. Esta realidad explica la necesidad de impulsar procesos de profundas reformas constitucionales, como las que se vienen dando en la región, sobre todo en las últimas dos décadas, en el marco de importantes esfuerzos de democratización, en los que la necesidad de impulsar la igualdad y equidad de género cobra sentido.

Para impulsar igualdad y equidad de género es clave contar con mecanismos e instrumentos precisos y contundentes en contra de la discriminación y la violencia contra las mujeres. Honduras todavía no cuenta con una legislación integral pues la actual ley contra la violencia doméstica no reúne los requisitos de integralidad en la línea que plantea la convención Belem do Pará. Asimismo, postergar la firma del protocolo facultativo de la CEDAW deriva en una ausencia de seguimiento a nivel internacional, de los avances o retrocesos en materia del cumplimiento de los derechos de las mujeres hondureñas que identifican la violencia como uno de los principales problemas que limita la participación política de las mujeres.

²² La noción de dependencia o influencia de la trayectoria alude al efecto de leyes anteriores. En ese sentido “las reformas electorales serían menos probables cuanto mayor el tiempo de funcionamiento del modelo electoral previo”(Marengo,2006:54), disponible en: Path-Dependency, instituciones políticas y reformas electorales en perspectiva comparada http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-090X2006000200003&script=sci_arttext

DIMENSIÓN 2: DERECHO AL SUFRAGIO

Las mujeres hondureñas ejercieron el derecho al sufragio por primera vez en las elecciones de 1957, no así el derecho a ser electas que ha sido lento y todavía un desafío. Pese a lo anterior, las mujeres hondureñas (se puede constatar en las últimas cuatro elecciones), votan más que los hombres. Las estadísticas del último proceso general (2013) muestran que la proporción de mujeres que acudieron a votar en dichas elecciones, respecto al total de inscritas en el registro electoral, fue de un 62,8%, mientras que en el caso de los hombres fue de un 57.7%. Una diferencia de un 5.1% a favor de las mujeres. No obstante, en general, el país registra un elevado nivel de abstencionismo. Desde el inicio de este periodo democrático, se registra incrementos significativos, de un 17% en las elecciones del 1981 hasta el 35% en las elecciones del 2001 y en los últimos tres ciclos electorales el abstencionismo aumentó en un promedio de 48.33%.

DIMENSIÓN 3: CUOTA/PARIDAD

El sistema electoral proporcional y con listas abiertas que se aplica en Honduras, no garantiza que las mujeres resulten electas en la misma proporción que los hombres. No se trata de un sesgo explícito en contra de las mujeres sino de la reproducción de los roles tradicionalmente asignados por razones de género, que se traduce en discriminación hacia las mujeres para el ejercicio de funciones públicas relacionadas con el poder político. Como ya se explicó, los sistemas electorales no son neutrales, pueden reducir hasta eliminar la desigualdad o por el contrario reproducirla y perpetuarla como si fuera natural. La introducción de porcentajes de cuota e incluso la paridad como porcentaje no garantizan per se la igualdad ni la equidad entre hombres y mujeres, la experiencia muestra que si su aplicación se limita a las elecciones primarias y en formato de lista abierta, los resultados serán siempre limitados. Se requiere un diseño adecuado para contrarrestar las condiciones que limitan su alcance, mecanismos complementarios, en el orden jurídico-normativo e institucional (pero también cultural, económico y político, como se ha explicado a lo largo de este diagnóstico).

La evidencia muestra que los países que han obtenido mejores resultados con la aplicación de las cuotas o la paridad, tienen algunos elementos en común: aplicación en elecciones generales; listas cerradas y bloqueadas y con mandatos de posición de alternancia o, en su defecto, complementadas con algún mecanismo que no deje la responsabilidad de avanzar hacia la paridad solo al elector, puesto que se reconoce que hombres y mujeres no compiten en la política en pie de igualdad. Asimismo, la aplicación debe ser de carácter obligatorio, es decir que el partido que no cumple no es inscrito en la competencia electoral respectiva. Se requiere además disponer de recursos técnicos y económicos para implementar medidas complementarias que potencien y coadyuven al logro de la igualdad, así como una institucionalidad fuerte y sólida para aplicar la ley.

DIMENSIÓN 4: PODER EJECUTIVO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En el Poder Ejecutivo es notorio el retroceso en cuanto a la participación de las mujeres en puestos de decisión, producto de la ausencia de mecanismos afirmativos y una normativa específica que aplique principios de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por sexo. La tendencia en los últimos tres gobiernos (incluyendo el actual) ha sido la reducción del número de mujeres en los cargos de Secretarías de Estado. Este retroceso no es solo en el orden cuantitativo, sino también de tipo cualitativo, porque aun cuando el país había avanzado ubicando mujeres en puestos de “Producción” o “Preservación del Estado”, actualmente la única secretaria ocupada por una mujer es la de salud, clasificada en el ámbito “Reproductivo” históricamente asignado casi de forma exclusiva a las mujeres.

DIMENSIÓN 5: PODER LEGISLATIVO

El diseño indicativo y no obligatorio de la cuota hondureña y las condiciones de su aplicación, sobre todo en lo relacionado a la aplicación en elecciones primarias y el tipo de lista abierta, no ha permitido acercarse al cumplimiento del porcentaje de la cuota en los resultados. Este punto es complejo porque, por un lado, se argumenta la libertad del votante y se valora como un avance de la democracia que este tenga la opción de elegir entre varias listas. De hecho, se registra en la mayoría de países de la región, una tendencia a transitar desde las listas cerradas y bloqueadas a las listas abiertas y desbloqueadas. En esta valoración subyace la falsa idea de que hombres y mujeres participaran en pie de igualdad, como si no existieran barreras estructurales para las mujeres, como si la sociedad, que es el entorno y contexto de esa “competencia” por el voto, no fuera patriarcal, con todas las implicaciones que eso conlleva para las mujeres.

En el orden institucional se asume, además, que los sistemas electorales son neutrales, cuando en realidad, al reproducir las relaciones de poder desigual, beneficia a los hombres y perjudica a las mujeres. Un diseño de cuotas que se aplique solo a primarias, actúa como un filtro que no deja pasar a las mujeres sobre todo en el marco de un sistema de listas abierta y desbloqueada. Así se evidencia en los resultados de estas últimas elecciones, en las que se presentaron 358 mujeres como candidatas al Congreso Nacional por los siete partidos que obtuvieron representación en el Legislativo (40.8%) de las candidaturas, pero sólo 33 mujeres resultaron electas como diputadas (25.8%) de la Cámara.

DIMENSIÓN 6: PODER JUDICIAL Y PODER ELECTORAL

En esta dimensión Honduras alcanzó un puntaje medio, pero no se debe a que en el poder Judicial y Electoral esté cerca de alcanzar la paridad. Al contrario, la presencia de mujeres en los altos cargos de la Corte Suprema de Justicia (CSJ) es limitada, y en la actualidad sólo son cuatro magistradas de 15 (26.7%) las que conforman el máximo órgano judicial. En el Tribunal Supremo Electoral (TSE) actualmente no hay ninguna magistrada, los tres titulares y el suplente que la integran son hombres. En el diagnóstico se valoró más bien, disposiciones formales como la existencia de unidades de género.

En el Poder Judicial, desde el 2010 se creó la Unidad de Género. No obstante, no se logró que la ley que regula las relaciones laborales de todo el Poder Judicial (Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial desde 2012), incorporara los principios de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por sexo. De igual manera, en el Tribunal Supremo Electoral, que se rige por la Ley Electoral y de Organizaciones Políticas (LEOP), se creó una Oficina de Equidad de Género, cuyo funcionamiento no es creación constante. Una de las prioridades, de cara a la paridad, es la reapertura de esta oficina, cuya apertura se contempló en un convenio de cooperación y asistencia técnica firmado entre el TSE y el INAM en 2010, a la par de otros aspectos básicos como la generación de estadísticas con enfoque de género y el establecimiento de mecanismos para la fiscalización electoral.

DIMENSIÓN 7: PARTIDOS POLÍTICOS

En esta dimensión, Honduras recibió el segundo puntaje más alto. Seis de los siete partidos políticos que obtuvieron representación en el último proceso electoral general de 2013, tienen incorporado en sus estatutos los principios de igualdad de género y no discriminación por sexo.

No obstante, el hecho que los partidos políticos tengan dentro de sus estatutos los principios de igualdad y no discriminación por sexo, no significa que en la práctica esto se cumpla. En los partidos políticos los principios se quedan a nivel declarativo porque no hay voluntad política para respetar la ley y menos para aplicar mecanismos de acción afirmativa que aceleren la igualdad en los resultados. Dirigentes y lideresas señalan que, al interior de los partidos, las mujeres continúan sufriendo discriminación por su condición de tales y que en cuanto a los roles asignados, reproducen la asignación tradicional de roles, generalmente los de menor reconocimiento y valoración por sus correligionarios.

Pese a los compromisos estatutarios con la igualdad, que los partidos políticos han contraído ya sea por ley o de manera voluntaria, la redistribución del poder siguiendo criterios de igualdad sigue siendo un desafío. En promedio no cumplen la cuota del 40%, pues el porcentaje de mujeres en sus órganos de dirección es de 32.2%.

DIMENSIÓN 8-GOBIERNO LOCAL (MUNICIPAL)

Honduras obtuvo un bajo puntaje en esta dimensión pues el país está bastante alejado de una presencia paritaria de las mujeres en este nivel de gobierno. Históricamente esta brecha ha sido mayor que en el nivel de diputaciones. En las últimas elecciones de 2013, de 298 alcaldes electos sólo 19 son mujeres (6.4%) en las regidurías el porcentaje de electas es mayor, pero solo llega al 24.8%. En este nivel se despliega una de las paradojas de la democracia liberal representativa; por un lado, es un espacio privilegiado para el ejercicio democrático, dada sus características de tamaño y contexto que facilita los vínculos el acercamiento entre representantes y representados, pero, por otro a juzgar por los resultados las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres son más profundas y difíciles de transformar. Además, existe poca investigación y sistematización de experiencias que permita generar conocimiento sobre prácticas exitosas y aprendizajes que se puedan implementar en contextos diferentes, para acelerar una mayor participación de mujeres en este ámbito.

RECOMENDACIONES

DIMENSIÓN 1-COMPROMISOS NACIONALES CON LA IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN Y EL MARCO LEGAL.

- Realizar un análisis comparativo de las leyes relacionadas con la vigencia de los derechos de las mujeres, su alcance, obstáculos, límites, tanto para armonizar todo el marco legal como para evaluar los logros a la fecha.
- Dar seguimiento a las recomendaciones surgidas en el marco del más reciente Examen Periódico Universal (EPU). Sobre todo, en lo relacionado a la firma y ratificación del protocolo de la CEDAW y la aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM) y el II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras, 2010-2022 (PIEGH-II), estos últimos dos estancados después de la crisis política de junio del 2009.
- Promover la reforma de la Ley contra de Violencia Doméstica, para convertirla en una Ley Integral contra la Violencia de Género o Ley de acceso a una vida libre de violencia, incluyendo la violencia política, con las especificaciones que plantea la Convención de Belén do Pará.

DIMENSIÓN 2-DERECHO AL SUFRAGIO

- Promover en alianza con organizaciones de sociedad civil, partidos políticos y academia, para la creación de un observatorio electoral de género orientado a generar estadísticas y conocimientos para monitorear el ejercicio del voto de las mujeres e investigar alrededor de las causas, implicaciones y desafíos en la reducción del abstencionismo electoral
- Impulsar campañas de comunicación orientados a reconocer, sensibilizar y promover las trayectorias y capacidades de las mujeres para desempeñarse en el ámbito político, orientadas a que las mujeres participen más en política y a la vez que la sociedad reconozca sus capacidades y aportes y considere votar por más mujeres.
- Profundizar y avanzar en la formación política de las mujeres, sobre todo mujeres jóvenes con capacidades de liderazgo y perfil para optar a cargos de elección popular.

DIMENSIÓN 3-CUOTA/PARIDAD

- Impulsar una legislación de paridad o al menos de una cuota (del 40%), para el poder ejecutivo, tomando en cuenta que ya existen lineamientos generales en la LIOM y otras leyes secundarias y que solo hace falta precisar los mecanismos para concretar lo que ya está enunciado en dichas leyes que no han logrado trascender su nivel enunciativo.
- Ampliar y profundizar el debate alrededor de la paridad, la diferencia con la cuota y su importancia en el marco de una mayor democratización del Estado y la sociedad hondureña.
- Promover un dialogo amplio e incluyente para la elaboración de un reglamento a la última reforma de la LEOP que introdujo la paridad. Dicho dialogo deberá generar los consensos que permitan superar los obstáculos y limitaciones que se dieron en el diseño e implementación de las cuotas.

DIMENSIÓN 4-PODER EJECUTIVO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- Promover la reforma a la actual Ley de Servicio Civil o la creación de una Ley del sector Público más inclusiva y que contemple mecanismos para promover la igualdad y equidad de género, y que sancione la discriminación hacia las mujeres.
- Diseñar e implementar una campaña a favor de que más mujeres accedan a altos cargos dentro de la administración pública (fundamentalmente secretarías de Estado). Destacando que no puede existir la democracia en medio de la exclusión de la mitad de la población, de los espacios de decisión política.
- Fortalecer la institucionalidad del INAM, con la asignación de los recursos suficientes para cumplir sus funciones.

DIMENSIÓN 5 - PODER LEGISLATIVO

- Promover la creación de la unidad técnica de género en el Congreso Nacional, orientada a asesorar la producción legislativa, asegurándose que cumpla con las leyes nacionales y los convenios internacionales en materia de derechos de las mujeres.
- Divulgar el buen desempeño y los aportes de las mujeres parlamentarias, como una forma de incentivar el voto por las mujeres en ese nivel de elección popular.
- Revisar el sistema electoral de cara a la implementación de la paridad, partiendo de la premisa que los sistemas electorales no son neutros, que tienen un impacto diferenciado sobre las mujeres. En tal sentido, mecanismos como las listas abiertas que se consideran profundización de la democracia porque permiten al electorado elegir entre varias listas, invisibilizan la desigualdad que enfrentan las mujeres en la política. El Poder Legislativo deviene obligado a generar este debate e introducir una reforma en ese sentido.

DIMENSIÓN 6 - PODER JUDICIAL Y PODER ELECTORAL

- Fortalecer la institucionalidad de ambas instituciones, comenzando por la generación de las condiciones para un amplio debate público, orientado a impulsar la reforma al procedimiento de la nominación y ratificación de los cargos en las máximas instancias del Órgano Judicial y el Órgano Jurisdiccional, que permita la despartidización, independencia y autonomía que derive en legitimidad y confianza en ambas instituciones. Condición de posibilidad para una posterior aplicación de las leyes que impulsan la paridad, incluyendo el cumplimiento de lo establecido en las funciones y competencias de las unidades de género.
- Generar alianzas entre diversos sectores de la sociedad civil y el mismo Estado para concretar el convenio ya firmado entre el INAM y el TSE, que incluye la reapertura de la unidad de género y la aplicación de los demás preceptos contenidos en la LEOP con respecto a los derechos de participación política de las mujeres y la paridad.
- Promover la apertura del TSE para practicar auditorías sociales de parte de las mujeres de los partidos o de organizaciones ciudadanas. Dicha práctica, tiene mucho potencial, no solo porque permitiría desarrollar capacidades ciudadanas y empoderamiento en las mujeres, sino también porque a la vez aportaría al fortalecimiento de la institucionalidad, permitiendo superar las contradicciones en las que la tradición, la costumbre o poderes facticos se imponen por encima de la ley.

DIMENSIÓN 7 - PARTIDOS POLÍTICOS

- Retomar la actualización y aplicación de las políticas de género de los partidos políticos, proceso que el PNUD impulsó en el 2008, en el marco del proyecto “Reforma a los partidos políticos” y que en el 2009 dio continuidad, a través del plan operativo de la agenda interpartidaria de las mujeres que se propone como primer objetivo estratégico: “promover el cumplimiento de los aspectos de las reformas legales en lo relativo al tema de género e igualdad de oportunidades la interior de los partidos políticos”(Sánchez, 2009:3) .
- Asegurar la aplicación del capítulo II de la LEOP, referente a la Igualdad de Oportunidades, artículos 103, 104 y 105, en los que se establece, la igualdad de oportunidades, la garantía de no discriminación y la distribución equitativa en los cargos de elección popular, respectivamente y armonizarla con la Ley de Igualdad de Oportunidades
- Impulsar a través de la unidad de género en los partidos políticos la capacitación, alrededor de la paridad, en todos los niveles al interior de los partidos y el monitoreo al cumplimiento de los compromisos y la ley, con el propósito de disminuir la brecha entre los marcos normativos y su aplicación.
- Establecer de manera precisa los procedimientos y la estructura para fiscalizar que se haga efectiva la transferencia y el uso adecuado del 10% para la capacitación y la promoción política de las mujeres, contemplado en la reforma más reciente de la LEOP.
- Continuar promoviendo la democratización interna de los partidos políticos, bajo los criterios de una democracia paritaria.

DIMENSIÓN 8-GOBIERNO LOCAL (MUNICIPAL)

- Promover la comunicación y la articulación entre las mujeres en el gobierno local y las diputadas, con el propósito de generar sinergias entre ambos niveles y potenciar un mayor alcance e impacto en el diseño, legislación y aplicación de leyes y mecanismos para impulsar la paridad.
- Promover una mayor gestión y generación de conocimiento que permita profundizar en el análisis de los factores que impiden una mayor participación de las mujeres en el gobierno local.
- Difundir las buenas prácticas y logros de las mujeres a la cabeza de gobiernos locales como parte de una campaña de comunicación más amplia orientada a incidir en las percepciones sobre el liderazgo y capacidades de las mujeres en el espacio de poder local.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ■

Bú, Xiomara (2009). Avances y Obstáculos en la Participación Política de las Mujeres: Agendas de Género en los Partidos Políticos. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo, (ASDI). Programa de Gobernabilidad. "Políticas para la Equidad de Género".

Carias, Adelay; Calix, Reina y Martínez Suyapa (2010). La participación política de las mujeres en Honduras. Centro de Estudios de Mujeres CEM-H. Tegucigalpa.

Cardoza, Melissa y Orozco, Patricia. (2013). Mirar desde las mujeres como recurso político, activo y creativo. CDM, CEM-H, Red Nacional de Defensoras y otras organizaciones.

Centro de Derechos de Mujeres- CDM- y Centro de Estudios de la Mujer-CEM-H. (2009). Fortalecimiento del liderazgo de las mujeres en el espacio público, dos experiencias de sistematización. Tegucigalpa, Honduras.

Centro de Documentación de Honduras (CEDOH). Honduras (2013): Mujeres y elecciones. Monitoreo del cumplimiento de las leyes sobre la participación política de las mujeres en el proceso electoral del 24 de noviembre de 2013.

CEPAL (2011). Paridad política de género en América Latina: evolución, impulsos y frenos según los líderes de la región. División de asuntos de género, Santiago de Chile.

Fundación Internacional Para Sistemas Electorales (IFES) & Instituto Nacional Democrata (NDI). La Participación Política de las Mujeres en Honduras. Agosto 2013.

Diagnóstico "Obstáculos y barreras a la plena participación política de las mujeres" publicado por el PNUD-Honduras.

Informe ODM Honduras 2010, tercer informe de país, disponible en:

http://www.hn.undp.org/content/dam/honduras/docs/publicaciones/Informe_ODM_2010_Completo.pdf

Informe ODM3: Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, disponible: <http://www.unicef.org/honduras/ODM3.pdf>

IUDPAS-UNAH (2014). Informe final de Conflictividad y Violencia Electoral, elecciones generales 2013. Tegucigalpa, Honduras.

IUDPAS-UNAH (2013). Informe final de Conflictividad y Violencia Electoral, elecciones primarias 2012. Tegucigalpa, Honduras.

Hinkelammert, Franz. (sf). Vaciamiento de la democracia y genocidios económicos. San José, Costa Rica.

Llanos, Beatriz y Kristen Sample. Del dicho al hecho. Manual de buenas prácticas para la participación de mujeres en los partidos políticos latinoamericanos. Lima, 2008. IDEA Internacional. Disponible en <<http://www.iknowpolitics.org/es/node/5795>>.

Massolo, Alejandra (2005). Participación Política de las Mujeres en el Ámbito Local en América Latina. AECID y UN-INSTRAW.

Nohlen, D. (2003). Ampliación de la participación política y reducción del. XVII Conferencia Protocolo de Tikal, San José, Costa Rica.

ONU Mujeres. (junio 2014). Empoderamiento Político de las Mujeres: Marco para una acción Estratégica.

Orellana, E. (2006) ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ARTICULOS 103, 104, Y 105 DE LA LEY ELECTORAL. Instituto Nacional de la Mujer, Tegucigalpa, Honduras.

Rodríguez Gustá, Ana Laura (2013). La participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe, una mirada a lo local. CEPAL, disponible en: http://www.cepal.org/oig/noticias/noticias/6/50206/Gobernabilidad_local_y_genero.pdf

Sánchez, J. M. (2010). Diagnóstico sobre condiciones institucionales para la promoción y garantía de los derechos políticos de las mujeres. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Tegucigalpa, Honduras.

Sánchez, J. M. (2009). Plan operativo de la agenda interpartidaria de las mujeres, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Instituto Nacional de la Mujer (INAM) y Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI) Tegucigalpa, Honduras.

Skard, Torild y Elina Haavio-Mannila, et al. (1985) Women in Parliament, en: Haavio-Mannila, Elina et al. Unfinished democracy: women in Nordic politics. Oxford Pergamon Press.

Vázquez García, Verónica (2010). Mujeres y gobiernos municipales en México; Lo que sabemos y lo que falta por saber. Revista Gestión y Política Pública. VOLUMEN XIX. NÚMERO 1. I SEMESTRE DE 2010.

Villars, Rina (2001). Para la casa más que para el mundo: Sufragismo y Feminismo en la Historia de Honduras, Tegucigalpa, editorial Guaymuras, Tegucigalpa, Honduras.

Páginas web consultadas:

Diario Oficial La Gaceta, Honduras: <http://www.lagaceta.hn/index.php>

Instituto Nacional de la Mujer-INAM, Honduras: <http://www.inam.gob.hn/web/index.php>

Secretaría de Finanzas, Honduras: <http://www.sefin.gob.hn/wpcontent/uploads/Presupuesto/2015/aprobado/Disposiciones%202015.pdf>

Tribunal Supremo Electoral, Honduras- TSE : <http://www.tse.hn/WEB/index.html>

Centro de estudios de la Mujer, Honduras-CEM-H http://cemh.org.hn/index.php?option=com_content&view=frontpage

Centro de derechos de la Mujer, Honduras-CDM

<http://www.derechosdelamujer.org/cdm.html>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Honduras- PNUD

<http://www.hn.undp.org/>

PNUD, America Latina Genera: <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/>

Digiteca ONUMujeres: <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications>

CEPAL, observatorio de igualdad de género: <http://www.cepal.org/oig/>

Athena

Por una democracia 50/50



Al servicio
de las personas
y las naciones

ONU
MUJERES



HONDURAS

DIAGNÓSTICO NACIONAL