Mandato del Grupo de Trabajo sobre la utilización de mercenarios como medio de violar los derechos humanos y obstaculizar el ejercicio del derecho de los pueblos a la libre determinación.

**CUESTIONARIO N° 1- PREGUNTAS ORIENTATIVAS PARA LAS PRESENTACIONES**

El Grupo de Trabajo busca información sobre los siguientes temas relevantes para su próximo informe temático sobre el impacto en los derechos humanos de las empresas militares y de seguridad privadas (EMSP) que operan en la industria extractiva.

Las respuestas al cuestionario pueden ser enviadas al Grupo de Trabajo en inglés, francés o español al mercenaries@vohchr.org. A menos que se especifique lo contrario en su presentación, las respuestas recibidas se publicarán en el sitio web del Grupo de Trabajo.

**Es oportuno mencionar que Honduras, no cuenta con Empresas Militares, ni mercenarios en el país. Por lo que, en adelante nos referiremos estrictamente al tema de “seguridad privada” solo con la terminología Empresas de Seguridad Privada (ESP) ya que son las que si operan en el país.**

1. **CONTEXTO (INTERNACIONAL, REGIONAL Y / O NACIONAL, SEGÚN CORRESPONDA)**

**1.1 El número, la naturaleza y la ubicación de las operaciones de las empresas extractivas que utilizan servicios de seguridad privada, ya sean empresas nacionales o internacionales, y / o si la seguridad privada está incorporada en la empresa extractiva o si la proporciona una empresa externa.**

**1.2 Las funciones que realizan las EMSP y los tipos de servicios que proporcionan en las industrias extractivas.**

El Estado de Honduras, contempla los **tipos de servicios** de las ESP, en su “*Reglamento para el Control de los Servicios Privados de Seguridad”[[1]](#footnote-2)* las cuales se detallan en el artículo 7:

**a)** Servicio de Vigilancia Preventiva,

**b)** Servicio de Investigación Privada,

**c)** Servicio de Capacitación en Materia de Seguridad,

**d)** Servicios Conexos.

**1.3 Los principales desafíos de seguridad a los que se enfrentan las empresas extractivas y que las llevan a buscar los servicios de las EMSP.**

El mayor desafío para las Empresas Extractivas que las lleva a buscar los servicios de la ESP, es en relación con la alta tasa de homicidio que ha venido surgiendo dentro del Estado y ha priorizado en brindar seguridad pública a la ciudadanía. Tal como lo menciona en la *“Ley Orgánica de la Policía Nacional[[2]](#footnote-3)*” en su artículo 24 inciso 23 en el que puntualmente nos menciona de “*Dar protección y orientación a la ciudadanía en general y especialmente a la niñez, adultos mayores, mujeres en estado de gravidez, personas con discapacidad y turistas”*, y no a dichas empresas en virtud de que contamos con un límite de policías, por lo que se optó priorizar objetivos mencionados anteriormente.

**1.4 El impacto, si lo hay, del uso de actores de seguridad privada por parte de la industria extractiva en la dinámica de los conflictos en los países donde operan, y/o en el imperio de la ley y los servicios de seguridad pública proporcionados por el Estado.**

El Estado de Honduras según la Constitución de la República[[3]](#footnote-4) establece en el artículo 59 que: “*La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla*”. Asimismo, la “*Ley Orgánica de la Policía Nacional*” garantiza que deberá de: *“Dar protección y orientación a la ciudadanía en general”.* Por lo que de estos cuerpos legales se desprenden que el Estado debe proteger a la sociedad en general y que los servicios de seguridad pública solamente suplen esta obligación, en virtud que todos tienen la obligación de respetarla y protegerla, es ahí que se desprende la facultad de que empresas de seguridad privada puedan brindar sus servicios.

1. **RELACIÓN ENTRE LAS EMSP Y LA INDUSTRIA EXTRACTIVA.**

**2.1 El alcance y la prevalencia de la industria extractiva que utiliza los servicios de seguridad privada en lugar de la seguridad estatal, y los factores que pueden llevar a las empresas extractivas a hacerlo.**

El alcance y la prevalencia de la industria extractiva que utiliza los servicios de seguridad privada no es diferente al de la población en general, ya que el artículo 60 de la Constitución de la Republica establece que todos los hondureños son iguales ante la Ley y que no hay clases privilegiadas.

En cuanto a los factores que pueden llevar a las empresas extractivas en relación utilizar los servicios de seguridad privada en lugar de la estatal, es debido a que la Policía Nacional tiene como obligación según la *“Ley Orgánica de la Policía Nacional[[4]](#footnote-5)”* en su artículo 24 inciso 23 en el que puntualmente nos menciona *“Dar protección y orientación a la ciudadanía en general y especialmente a la niñez, adultos mayores, mujeres en estado de gravidez, personas con discapacidad y turistas”*, por lo tanto representa una carga enorme para dicha institución no obstante se hacen esfuerzos para aumentar el número de Policía Nacional y lograr fortalecer la Seguridad Nacional de Honduras.

Asimismo, es del conocimiento del Instituto Nacional Hondureño de Geologías y Minas (INHGEOMIN) que la contratación de seguridad privada está relacionada a los protocolos de seguridad que las empresas extractivas requieren para el resguardo tanto de los insumos (materia prima) e instalaciones donde se beneficia el material (planta de procesos), Sin embargo, es importante detallar que la seguridad privada es un complemento a la seguridad pública.

**2.2 Relaciones y cooperación entre empresas extractivas, personal de seguridad privada y servicios de seguridad del Estado.**

La relación de cooperación entre empresas extractivas y personal de seguridad privada según el *“Reglamento para el Control de los Servicios Privados de Seguridad[[5]](#footnote-6)”* en su artículo 7 son las siguientes: prestar Servicio de Vigilancia Preventiva, Servicio de Investigación Privada, Servicio de Capacitación en Materia de Seguridad y Servicios Conexos, y por lo que se lleva un control de cada empresa en relación con dichos servicios y en virtud a las relaciones entre las mismas y servicios de seguridad del Estado son las de Registro, control, supervisión y vigilancia de los servicios privados de seguridad conforme al artículo 1 del Reglamento[[6]](#footnote-7) precitado.

**2.3 Las modalidades de atribución de contratos y asuntos de transparencia. Legislación y modos de verificación de atribuciones de contratos.**

La legislación por la cual se regulan los contratos es por medio del Código Civil de Honduras el cual establece en el artículo 1542 los requisitos esenciales para la validez de los contratos son los siguientes:

1. Consentimiento de los contratantes.
2. Objeto cierto que sea materia del contrato.
3. Causa de la obligación que se establezca.

Asimismo en lo que se refiere a los asuntos de transparencia la Policía Nacional ejerce un control y vigilancia sobre dichas compañías, el artículo 18 del Reglamento para el control de empresas de seguridad privada establece que en ningún caso se van a extender licencias de permiso para prestar los servicios privados de seguridad ni pueden ser miembros de las mismas las personas naturales o jurídicas que hayan participado en actividades ilícitas o tengan antecedentes penales así como las empresas cuyos socios sean miembros de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional de Honduras.

Los modos de verificación de los contratos están regulados en el artículo 9 que se refiere a las modalidades de servicios de vigilancia preventiva y en el artículo 12 se establecen las responsabilidades de las empresas de seguridad dedicadas al transporte de valores en el país.

**2.4 La medida en que las licencias, concesiones y de recursos naturales del Estado hacen referencia a las disposiciones de seguridad, y qué forma adoptan las referencias.**

En respuesta a esta interrogante a manera de antecedente, es preciso indicar que el INHGEOMIN tiene dos unidades de seguimiento a las concesiones otorgadas que son Unidad de Ambiente y Seguridad y la Unidad de Desarrollo Social, por lo que la unidad de Ambiente y seguridad es la encargada de verificar la seguridad industrial (fiscalizar, junto con organismos competentes, el cumplimiento de normas de higiene y seguridad de las empresas que realicen actividades mineras de acuerdo al Artículo 57 del Reglamento de la Ley General de Minería y los Artículos 1, 11 y 99 de la misma Ley), en los procesos extractivos y beneficio, a todos los titulares de derecho minero.

Es importante señalar que en seguimiento a lo anteriormente descrito el INHGEOMIN, solicita a los concesionarios en base al artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Minería, la Declaración Anual Consolidada que es el informe técnico, económico, social y ambiental en el cual, el titular del derecho minero público y privado, describe todas las actividades desarrolladas en el año inmediatamente anterior, de conformidad al programa de actividades aprobadas por la Autoridad Minera (INHGEOMIN).

**2.5 El papel del Estado en la regulación de la relación entre los actores de seguridad privada y la industria extractiva, incluida la regulación de las cadenas de suministros.**

Tal como se ha indicado anteriormente el papel del Estado de Honduras en la regulación entre los actores de las Empresas de Seguridad Privada y las Industrias extractivas son la de Control, Supervisión y Vigilancia de los Servicios Privados de Seguridad en las modalidades de:

1. Servicios de vigilancia preventiva,
2. Servicios de investigación privada,
3. Servicios de capacitación en materia de seguridad privada y;
4. Servicios conexos.

**2.6 La presunta participación de actores de seguridad privada en la explotación ilegal de los recursos naturales, incluidos, si es posible, ejemplos de casos y medidas correctivas adoptadas.**

El Instituto de Conservación Forestal (ICF) trabaja en conjunto con el Ejercito Militar específicamente con el C-9 (Estado Mayor Conjunto), la Fiscalía Especial del Medio Ambiente (FEMA), la Procuraduría General de la República (PGR), encargados de regular las conductas tipificadas como delitos Forestales en la Ley Forestal Vigente, Así mismo cuenta con el Consejo Consultivo Nacional Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (COCONAFOR) el cual está conformado por las Municipalidades, pueblos indígenas, representante de las Industrias Primarias y Secundarias y otros (Artículo 22 de la Ley Forestal Vigente) con el fin de mejorar el funcionamiento del Sector Forestal.

Además, las facultades de los técnicos del ICF, podrán realizar inspecciones sin previo aviso a las Áreas Nacionales o privadas donde se realicen aprovechamientos ilegales de los productos, sub-productos forestales y de la vida silvestre, con el fin de levantar la denuncia correspondiente, el cual será acompañado con el Dictamen Técnico que acompañará los puntos o coordenadas del corte, fotografías y el mapa georreferenciado del sitio del aprovechamiento ilegal, es indispensable señalar que cualquier obstaculización de las funciones de los técnicos del ICF será sancionado como delito de desobediencia establecido en el Código Penal.

De igual manera de acuerdo con la competencia del INHGEOMIN este participa como perito en las denuncias de extracción ilegal, formando equipo de trabajo conjuntamente con la Fiscalía Especial del Medio Ambiente, dicha fiscalía emite las medidas correctivas basándose en los informes de inspección proporcionado por las unidades técnicas del INHGEOMIN que participan en las inspecciones de extracción ilegal en las distintas zonas del país.

**2.7 El uso y el papel de los subcontratistas, empresas conjuntas y otros acuerdos comerciales para proporcionar seguridad a la industria extractiva.**

Es importante mencionar que, el Estado de Honduras no tiene regulado la figura de subcontratistas dentro de la ESP en su “*Reglamento para el Control de los Servicios Privados de Seguridad[[7]](#footnote-8)”.*

**3. PRESUNTOS ABUSOS DE DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE ACTORES DE SEGURIDAD PRIVADA EN LA INDUSTRIA EXTRACTIVA.**

**3.1 Detalles de presuntos casos de abusos a los derechos humanos perpetrados por actores de seguridad privada en la industria extractiva y, si están disponibles, el manejo de las denuncias en relación con las investigaciones, los enjuiciamientos y en cuanto a medidas de reparación para las víctimas.**

**3.2 El posible impacto del uso de actores de seguridad privada por parte de las industrias extractivas sobre grupos específicos (por ejemplo, pueblos indígenas, personas con discapacidad), así como el impacto diferenciado de tales abusos de derechos humanos en mujeres, niñas, hombres y niños.**

**3.3 Patrones o tendencias de abusos contra los derechos humanos en el marco del uso de servicios de seguridad privada en industrias extractivas.**

El Estado de Honduras, por medio de la Dirección de Pueblos Indígenas y Afro-hondureños (DINAFROH), no tiene conocimiento hasta la fecha denuncias de abusos actores de seguridad privada o mercenarios durante este proceso de exploración o explotación de industrias de la extracción en contra de los pueblos indígenas y afro hondureños.

**4. REGULACIONES, MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES, NACIONALES Y DE EMPRESA.**

**4.1 Disposiciones legales y/o administrativas vigentes para regular las actividades de los actores de seguridad privada en la industria extractiva, tanto a nivel nacional como en el extranjero.**

En cuanto a las disposiciones legales y/o administrativas vigentes, Honduras cuenta el siguiente Marco Normativo Nacional:

1. Constitución de la República.
2. Ley General de Minería.
3. Reglamento de la Ley General de Minería.
4. Reglamento Especial de Seguridad y Salud Ocupacional en la Actividad Minera de Honduras.
5. Manual de Buenas Prácticas Mineras para la Etapa de Exploración
6. Guía Para la Promoción de la Participación Ciudadana
7. Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de la Policía Nacional de Honduras, Decreto 18-2017.
8. Ley Orgánica de la Policía Nacional de Honduras, Decreto 67-2008.
9. Reglamento para el Control de Servicios Privados de Seguridad, Acuerdo 013-2009.
10. Ley de control de Armas de Fuego, Municiones, Explosivos y otros similares, Decreto 101-2018[[8]](#footnote-9).

En cuanto a las disposiciones legales y/o administrativas vigentes, Honduras cuenta un Marco Normativo Internacional:

1. Convenio de Minamata

En relación con la regulación de la ***seguridad privada***, en el Decreto 18-2017 se encuentra plasmada en los artículos 5, 14 y 124 a través la Dirección de Control de los Servicios Privados de Seguridad y otros Servicios. Por otra parte, en el Decreto 67-2008 se encuentra regulada en los artículos 135 al 154 contenido en el “Título IV de la Regulación de Otros Servicios Especiales”, y de igual forma el artículo 66 que contempla la Unidad de Control de los Servicios de Seguridad Privada. Finalmente, todo lo concerniente a las empresas de seguridad privada se encuentra regulado en el reglamento antes citado.

**4.2 Mecanismos para promover el respeto por los derechos humanos y prevenir abusos dentro de las actividades extractivas y/o EMSP, así como para monitorear el cumplimiento con los derechos humanos, incluyendo a lo largo de la cadena de suministro de servicios de seguridad privada.**

En Honduras existen varios mecanismos para promover el respeto por los derechos humanos y prevenir abusos de las actividades extractivas y/o ESP, así como el monitoreo para el cumplimiento con los derechos humanos entre ellos los siguientes:

1. El Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH) quien conforme a su Ley Orgánica tiene la atribución de Elaborar y desarrollar programas de prevención y difusión en materia de derechos humanos, en los ámbitos político, jurídico, económico, educativo y cultural.
2. La Secretaria de Derechos Humanos cuenta con la Dirección General de Gestión Preventiva y de Riesgo a las violaciones de derechos humanos y la conflictividad social, la que tiene como atribución monitorear e informar sobre la situaciones conflictividad social de la población y promover la acción de prevención con el ánimo de disminuir o eliminar los conflictos sociales en materia de derechos humanos y mitigar impactos de vulneraciones de derechos humanos, por medio del mecanismo de alerta temprana y otros que se creen en el marco de sus competencias.

**4.3 Procedimientos establecidos para la selección y capacitación del personal de seguridad privada, incluidas las consideraciones de derechos humanos y su aplicación para** **(sub)contratistas de seguridad, así como ejemplos de las decisiones y procedimientos que se aplicaron.**

Conforme al artículo 18 del "Reglamento *para el Control de los Servicios Privados de Seguridad "en* los procedimientos establecidos en la selección del personal de seguridad no podrán contratarse personas con antecedentes penales o que hayan participado en actividades ilícitas, así como las empresas cuyos socios sean miembros activos de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional de Honduras.

Es obligación de la Empresa de Seguridad Privada según el artículo 50 inciso k) del mismo cuerpo legal, capacitar y actualizar a los (as) guardias que laboraran en su empresa de seguridad; mediante prácticas de tiro, ejercicios prácticos, cursos de actualización y charlas sobre relaciones humanas, no obstante, la Secretaría en el Despacho de Derechos Humanos conforme a lo establecido en el Decreto PCM-55-17 articulo 87-D inciso 5 con la finalidad de promover la acción de prevención con el ánimo de disminuir o eliminar los conflictos sociales en materia de derechos humanos y mitigar impactos de vulneraciones de derechos humanos, por medio de la capacitación formó a 32 agentes de seguridad privada durante el año 2018 a través de la Dirección de Educación y Cultura de Paz.

**4.4 Mecanismos establecidos para el diálogo y la consulta con las comunidades locales, incluidos los pueblos indígenas y la sociedad civil, sobre el papel y las funciones de la seguridad privada que respalda a las industrias extractivas, incluidos ejemplos de dichos procesos si están disponible.**

El Proyecto sobre Consulta Previa se presentó en la Legislatura anterior, y fue presentado nuevamente el 23 de mayo del 2018, el cual se encuentra en proceso de estudio para Dictamen.

El Proyecto de Decreto de la LEY DE CONSULTA LIBRE, PREVIA E INFORMADA, consta de 31 artículos, y tiene por objeto establecer las normas, alcances, ámbito de aplicación y los principios que regirán el proceso de la Consulta Previa, Libre e Informada (CPLI) a los Pueblos Indígenas, Tribales y Afrohondureños (PIAH), en los términos del CONVENIO SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES de la OIT de 1989 (NÚM. 169), que garantiza el derecho de estos pueblos a ser consultados previo a la toma de decisiones sobre asuntos que les afectan.

-El Congreso Nacional posteriormente iniciará un proceso de socialización del anteproyecto, con los pueblos indígenas y afrohondureños.

Actualmente el mecanismo para el diálogo y la consulta se regula de acuerdo a lo establecido en los artículos 82 y 83 del Reglamento de la Ley de Minería que literalmente expresan lo siguiente:

“Artículo 82: Todos los proyectos mineros deben realizar procesos de socialización en base a protocolos de relacionamiento, Plan de Comunicación y Plan de Relaciones Comunitarias, los cuales se describen en la Guía para la Promoción de la Participación Ciudadana en el Sector Minero, aprobada por la Autoridad Minera”

“Artículo 83: Previo a la resolución del otorgamiento de la explotación, la Autoridad Minera solicitará a la Corporación Municipal respectiva y la población realizar una consulta ciudadana en un plazo no mayor a sesenta (60) días calendario contados a partir de la notificación, en los términos que señala la Ley de Municipalidades, cuyo resultado le será informado en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles. La decisión adoptada en la consulta es vinculante para el otorgamiento de la concesión de explotación. Podrán participar en la consulta los ciudadanos domiciliados en el o los municipios consultados que estén inscritos como tales en el censo electoral de la última elección general, conforme a las disposiciones del Tribunal Supremo Electoral”. Por lo que es oportuno mencionar que lo anteriormente citado sirve para ilustración que el Instituto Hondureño de Geología y Minas (INHGEOMIN) exige a todos los proyectos concesionarios que realizar la socialización y la consulta a la ciudadanía previo al otorgamiento del Derecho Minero.

**4.5 La aplicación concreta dentro de las empresas de iniciativas internacionales, regionales y nacionales que promueven el cumplimiento de los estándares y principios internacionales de derechos humanos por parte de los actores de seguridad privados involucrados en la industria extractiva (por ejemplo, Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, Principios Voluntarios sobre Derechos Humanos y Seguridad, el Código de conducta internacional para proveedores de seguridad privada , ICoC).**

Honduras creará un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, compromiso adquirido en fecha 31 de mayo de 2018 durante la visita de la delegación hondureña al Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos en Ginebra, Suiza. La delegación estuvo conformada por la Secretaria de Derechos Humanos, La Misión permanente de Honduras ante Naciones Unidas en Ginebra y el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP).

El Estado de Honduras manifestó su intención de promover una Plan de Empresas y Derechos Humanos, que incluya la práctica de los principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos de Naciones Unidas. La finalidad es mejorar las relaciones sociales en el país, prevenir la conflictividad social y permitir a las empresas desarrollar estrategias basadas en el principio de la debida diligencia en cuanto a la promoción y respeto de los Derechos Humanos.

Para reafirmar el compromiso del Estado de Honduras y del sector privado hondureño, se hizo entrega de dos notas que plasman la intención de elaborar conjuntamente ese plan con la asistencia técnica de la Oficina de Naciones Unidas. Esta acción es congruente con los compromisos asumidos por Honduras en el contexto de su segundo Examen Periódico Universal en donde se le recomendó elaborar dicho plan mediante la recomendación 124.12 de Países Bajos y la recomendación No. 8 de las Observaciones Preliminares de la visita de la CIDH a Honduras en 2018.

Adicionalmente, se estableció que el proceso será liderado por la Secretaría de Derechos Humanos, con apoyo del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas y el Alto Comisionado de Naciones Unidas en Honduras.

Dentro de las acciones que Honduras ha realizado para cumplimentar dicho compromiso se encuentran las siguientes:

* Diseño y elaboración del borrador de la Hoja de Ruta para implementar el Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, la cual se encuentra en etapa de socialización, la OACNUDH en Honduras compartió insumos para el diseño del Plan.
* En noviembre de 2018, Honduras participo en el 7mo Foro de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos en Ginebra, Suiza.
* De igual forma en diciembre del mismo año, Honduras participó en el 1er Taller Regional sobre Empresas y Derechos Humanos en Santiago de Chile.

**4.6 La disponibilidad y efectividad de los mecanismos de información, las instituciones, los mecanismos de queja a nivel de la empresa y/o los mecanismos y respuestas a nivel comunitario para permitir que las víctimas, los miembros de la comunidad y/o las organizaciones de la sociedad civil presenten quejas en caso de presuntos abusos de derechos humanos**.

En relación a las instituciones encargadas de recibir quejas en caso de presuntos abusos de derechos humanos, el Comisionado Nacional de Derechos Humanos (CONADEH) tiene entre sus atribuciones según su Ley Orgánica las de prestar atención inmediata y dar seguimiento a cualquier denuncia sobre violación a los derechos humanos y la de conocer, a petición de parte, los casos de violencia que perjudiquen la integridad moral, psíquica y física de los cónyuges, descendientes y demás miembros de la familia y evidencien infracción a la norma penal, denunciándolos ante la autoridad competente.

Este puede intervenir de oficio o a petición de parte de aquellos casos originados por abuso de poder, arbitrariedad, error de derecho, negligencia u omisión, e incumplimiento de sentencias judiciales por parte de cualquier autoridad nacional que representa el Estado. Sin embargo, no puede intervenir:

* En conflictos entre particulares (a excepción de casos de violencia familiar);
* Cuando respecto a algún problema planteado, se encuentre pendiente resolución administrativa o judicial.

No obstante, el Ministerio Público que tiene presencia regional al igual que el CONADEH tiene dentro de algunas de sus atribuciones las siguientes según su Ley:

* Velar por el respeto y cumplimiento de la Constitución y de las leyes;
* Ejercitar de oficio las acciones penales que procedan de acuerdo con la ley;
* Velar por la pronta, expedita y correcta administración de justicia y porque en los Juzgados y Tribunales de la República se apliquen fielmente las leyes en los procesos penales y en los que tenga que ver el orden público o las buenas costumbres;
* Promover las acciones a que hubiere lugar para hacer efectiva la responsabilidad civil, penal, administrativa o disciplinaria en que hubieren incurrido los funcionarios o empleados públicos, civiles o militares con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y empleos, con excepción de las que competen a la Procuraduría General de la República conforme la Constitución;
* Investigar las detenciones arbitrarias, y realizar las actuaciones para hacerlas cesar; propiciar y proteger el ejercicio de las libertades públicas y los derechos ciudadanos; así como vigilar las actividades de los cuerpos de policía, informando a quien corresponda las irregularidades que observare;

Igualmente cuenta con Fiscalías especializadas como la de Delitos contra la Vida, Fiscalía de Derechos Humanos, Fiscalía de la Niñez, Fiscalía de la Mujer, Fiscalía Especial de Etnias y Patrimonio Cultural, Fiscalía Especial del Medio Ambiente y la Fiscalía Especial de Delitos Comunes por mencionar algunas. Es importante señalar que ambas instituciones reciben quejas y denuncias respectivamente de las víctimas, los miembros de la comunidad y/o las organizaciones de la sociedad civil.

En 2018 se dio la creación de la Fiscalía Regional del Bajo Aguán, Fiscalía Regional de Santa Barbara y Quimistan mismas que están en zonas cercanas de las empresas extractivas.

De igual manera se cuenta con la Fiscalía Especial de Etnias y Patrimonio Cultural, dependiente del Ministerio Público, como un organismo profesional especializado, libre de toda injerencia política, independiente en sus funciones de los Poderes y Entidades del Estado.

**4.7 Mecanismos nacionales o internacionales para procesar y/o facilitar y respaldar las demandas de las víctimas con respecto a presuntos abusos cometidos por actores de seguridad privada; y accesibilidad de los mecanismos de remediación asociados.**

En relación con los mecanismos nacionales para procesar y/o facilitar y respaldar las demandas de las victimas con respecto a presuntos abusos cometidos por actores de seguridad privada y accesibilidad de los mecanismos de remediación asociados, podemos mencionar las instituciones anteriormente citadas, asimismo el Código Penal en su artículo 105 señala que: *“Todo aquel que incurra en responsabilidad penal por un delito o falta, lo es también civilmente.”*

El Estado de Honduras en cuanto a los mecanismos internacionales firmó el 22 de noviembre de 1969 y ratificó el 5 de septiembre de 1977, la Convención Americana de Derechos Humanos y declaró que reconoce como obligatoria de pleno derecho y sin convención especial, la competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre todos los casos relativos a la interpretación o aplicación de dicha Convención y de igual manera firmó el 19 de diciembre de 1966 y ratificó el 07 de junio de 2005 el Primer Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.

**4.8 Jurisdicción extraterritorial en los sistemas legales nacionales y su aplicación, incluyendo casos específicos si los hay.**

Respecto a jurisdicción extraterritorial de las ESP, Honduras no cuenta con jurisdicción extraterritorial en los sistemas legales nacionales.

Hasta la fecha no se ha tenido ninguna iniciativa encaminada a otorgarle a una nación extranjera el juzgamiento de hondureños por delitos cometidos específicamente por representantes legales o empleados de las ESP que operan en la Industria Extractiva.

**5. BUENAS PRÁCTICAS, LECCIONES APRENDIDAS.**

**Iniciativas y buenas prácticas existentes para prevenir y abordar los abusos contra los derechos humanos cometidos por actores de seguridad privada encomendados por la industria extractiva.**

El Estado de Honduras, como una iniciativa para prevenir, abordar y reforzar el marco normativo, actualmente tiene en discusión a lo interno del Congreso Nacional la iniciativa de “*Ley de Servicios Privados de Seguridad y otros Servicios Especiales*”; Asimismo podemos mencionar como otras buenas prácticas existentes las siguientes:

1. Que en Honduras no existen las Empresas Militares de Seguridad Privada.
2. Que, conforme al concepto de mercenario regulado en la Convención Internacional contra el Reclutamiento, la Utilización, la financiación y el entrenamiento de mercenarios en su artículo 1, en Honduras no existen personas que:
3. Que haya sido especialmente reclutada, localmente o en el extranjero, para combatir en un conflicto armado;
4. Que tome parte en las hostilidades animada esencialmente por el deseo de obtener un provecho personal y a la que se haga efectivamente la promesa, por una parte, en conflicto o en nombre de ella, de una retribución material considerablemente superior a la prometida o abonada a los combatientes de grado y funciones similares en las fuerzas armadas de esa parte
5. Que no sea nacional de una Parte en conflicto ni residente en un territorio controlado por una Parte en conflicto;
6. Que no sea miembro de las fuerzas armadas de una Parte en conflicto; y
7. Que no haya sido enviada en misión oficial como miembro de sus fuerzas armadas por un Estado que no sea Parte en conflicto.
8. Que haya sido especialmente reclutada, localmente o en el extranjero, para participar en un acto concertado de violencia con el propósito de:
9. Derrocar a un gobierno o socavar de alguna otra manera el orden constitucional de un Estado, o de,
10. Socavar la integridad territorial de un Estado;
11. Que tome parte en ese acto animada esencialmente por el deseo de obtener un provecho personal significativo y la incite a ello la promesa o el pago de una retribución material;
12. Que no sea nacional o residente del Estado contra el que se perpetre ese acto;
13. Que no haya sido enviada por un Estado en misión oficial; y
14. Que no sea miembro de las Fuerzas Armadas del Estado en cuyo territorio se perpetre el acto.
15. La Secretaria de Derechos Humanos en 2018 capacitó en temas de derechos humanos a través de la Dirección de Educación y Cultura de Paz a 32 miembros de empresa privada.
16. En 2018 se dio la creación de la Fiscalía regional del Bajo Aguan, fiscalía regional de Santa Barbara y Quimistan mismas que están en zonas cercanas de las empresas extractivas.
17. La aprobación de la Ley de Control de Armas de Fuego.
18. Existencia de consejos locales de convivencia y seguridad ciudadana en Choloma, La Ceiba, y el Progreso.

**Mandato del Grupo de Trabajo sobre la utilización de mercenarios como medio de violar los derechos humanos y obstaculizar el ejercicio del derecho de los pueblos a la libre determinación**

**CUESTIONARIO N° 2 - PREGUNTAS ORIENTATIVAS PARA LAS PRESENTACIONES**

El Grupo de Trabajo busca información sobre los siguientes temas relevantes para su futuro informe temático sobre **género** y las empresas militares y de seguridad privadas (EMSP):

Las respuestas al cuestionario pueden ser enviadas al Grupo de Trabajo en inglés, francés o español a la dirección de correo mercenaries@mohchr.org. A menos que se especifique lo contrario en su presentación, las respuestas recibidas se publicarán en el sitio web del Grupo de Trabajo. Sin embargo, si se solicita, el Grupo de Trabajo puede tratar la presentación de manera confidencial.

1. **DIMENSIONES DE GÉNERO DE LA INDUSTRIA DE LAS EMSP.**

**1.1 Análisis de tendencias y patrones específicos de género en la industria de las EMSP, incluidas posibles variaciones entre regiones, sectores empresariales y/o contextos de seguridad.**

Que el *“Reglamento para el Control de los Servicios Privados de Seguridad[[9]](#footnote-10)”* establece la posibilidad de que los guardias de seguridad que conforman dichas Empresas sean mujeres.

De igual manera el 6 Julio de 2015 se promulgó la “*Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer[[10]](#footnote-11)”*, que tiene como finalidad integrar y coordinar las acciones que el Estado y la sociedad civil, con el objetivo de eliminar todo tipo de discriminación contra la mujer y, obtener la igualdad de los hombres y mujeres ante la ley, priorizando las áreas de familia, salud, educación, cultura, medios de comunicación, medio ambiente, trabajo, seguridad social, crédito, tierra, vivienda y participación en la toma de decisiones dentro de las estructuras de poder.

**1.2 Información, análisis o experiencias que reflejen culturas de lugares de trabajo particulares dentro de la industria de las EMSP que influyen en la forma en que se desarrollan y se abordan las cuestiones de género.**

**1.3 Posible impacto, desde una perspectiva de género, de las operaciones de las EMSP en los contextos específicos en los que operan.**

El impacto se ve materializado en el II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras PIEGH relativo a incluir a las mujeres dentro de las diferentes operaciones de la Seguridad Privada que realizan, claramente seria avanzar dentro de las políticas públicas realizadas por el Estado, ya que el Estado de Honduras el 3 de marzo de 1983 ratificó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y dentro de sus recomendaciones y finalidades es de fortalecer la igualdad de género en los espacios laborales.

1. **Políticas, procedimientos y mecanismos relacionados con el género, (Instrumentos y políticas a nivel de empresa)**

**2.1 Datos desagregados por género dentro de las EMSP e informes transparentes sobre indicadores de igualdad de género (por ejemplo, sobre roles, funciones, estructuras jerárquicas, niveles de inclusión y prevalencia, el posible impacto de la contratación y el despliegue de personal de EMSP femenino, incluyendo en situaciones de conflicto y post- conflicto). Si corresponde, resalte las medidas y los mecanismos para aumentar la paridad de género y la participación igualitaria en los procesos de toma de decisiones, incluyendo ejemplos concretos, información sobre su eficacia y buenas prácticas que han demostrado ser eficaces.**

**2.2 Formulación e implementación de programas sensibles a las cuestiones de género y cuestiones de orientación sexual e identidad de género, así como políticas específicas que abordan el género y la incorporación de cuestiones de género y de orientación sexual e identidad de género en las políticas, procedimientos y códigos de conducta de la empresa. Por favor, proporcione ejemplos concretos cuando estén disponibles, incluidas las buenas prácticas.**

El Estado de Honduras cuenta con la Política Nacional de la Mujer: II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010 de Honduras 2010 –2022, el que es un instrumento técnico-político que permite incorporar los objetivos y metas para el logro de la igualdad y equidad de género en la Visión de País, Plan de Nación, en la agenda pública y por tanto, en la corriente principal de planificación y presupuestación del Estado en el corto, mediano y largo plazo.

**2.3 Cursos de capacitación relevantes para el personal de las EMSP, la periodicidad de la capacitación proporcionada y cualquier análisis sobre su efectividad.**

Es obligación de la ESP según el artículo 50 inciso k) del *“Reglamento para el control de Servicios de Seguridad Privada[[11]](#footnote-12)”*, capacitar y actualizar a los (as) guardias que laboraran en su empresa de seguridad; mediante prácticas de tiro, ejercicios prácticos, cursos de actualización y charlas sobre relaciones humanas.

Asimismo, según el artículo 2 del mismo cuerpo legal todos los Servicios de vigilancia preventiva, de investigación privada, capacitación en materia de seguridad y servicios conexos, se prestarán con absoluto respeto a la Constitución de la República, Ley Orgánica de la Policía Nacional de Honduras, Código del Trabajo, el presente Reglamento y demás Leyes aplicables, el personal de los servicios privados de seguridad actuará con estricto respeto a los derechos humanos, manteniendo un trato correcto con las personas y evitando abusos, arbitrariedades y violencia.

La Secretaría de Derechos Humanos en 2018 capacitó en temas de derechos humanos a través de la Dirección de Educación y Cultura de Paz a 32 miembros de empresa privada.

**2.4 Procedimientos para la selección de personal de seguridad privado, incluidas las consideraciones específicas de género y su aplicación para las empresas (sub)contratistas de seguridad, así como ejemplos disponibles sobre las decisiones y los procedimientos que se aplicaron.**

Conforme al artículo 18 del "Reglamento *para el Control de los Servicios Privados de Seguridad[[12]](#footnote-13) "en* los procedimientos establecidos en la selección del personal de seguridad no podrán contratarse personas con antecedentes penales o que hayan participado en actividades ilícitas, así como las empresas cuyos socios sean miembros activos de las fuerzas armadas o de la Policía Nacional de Honduras.

La “*Ley de Igualdad de Oportunidades de la Mujer[[13]](#footnote-14)*”, establece en su artículo 48: *“Los empleadores y empleadoras, deben proporcionar igualdad de oportunidades en similares condiciones a las mujeres, en los aspectos de selección, empleo, asignación de trabajo y promoción, así como en la formación, educación y capacitación; lo mismo que prohibir la discriminación de género en los recortes de personal y despidos”*.

**2.5 Las evaluaciones de riesgo, incluidos los análisis de derechos humanos y de género, realizadas por las EMSP, así como las evaluaciones de las desigualdades estructurales más amplias y las normas sociales discriminatorias en los contextos específicos en los que operan, y las posibles implicaciones para las operaciones de las EMSP y la conducta de su personal, así como las medidas adoptadas para promover activamente la igualdad de género dentro y fuera del lugar de trabajo.**

Como medida adoptada para promover activamente la igualdad de género dentro y fuera del lugar de trabajo, Honduras, resalta la adopción del Convenio C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración el 9 de agosto de 1956, el cual es relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y el **C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación),** relativo a la adecuación de las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. Ambos de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Igualmente, el artículo 46 de la “*Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer”* dice que: “*El Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación”*.

**INSTRUMENTOS Y MECANISMOS NACIONALES, REGIONALES E INTERNACIONALES**

**2.6 Inclusión y efectividad de disposiciones sensibles a la cuestión de género en los marcos regulatorios nacionales, regionales e internacionales (*por ejemplo, Documento de Montreux, Código de Conducta Internacional, Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos*) para las EMSP.**

En cuanto a la inclusión y efectividad de disposiciones sensibles a la cuestión de género, en el marco internacional, el Estado de Honduras, realizará en el año en curso talleres de sensibilización e inducción de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, que incluyen cuestiones de género; dirigidos a la sociedad civil, y posteriormente se capacitará a funcionarios públicos y al sector empresarial.

Asimismo, el Estado junto con la academia, se tiene previsto realizar un ciclo de conferencias el cual tendrá por finalidad difundir y socializar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, con el apoyo de expertos nacionales e internacionales como ser miembros del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, expertos académicos y expertos miembros de sociedad civil.

En la normativa nacional, bajo el Decreto No. 34-2000 se implementa la “Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer[[14]](#footnote-15)”.

Honduras desde el 03 marzo de 1983 ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención De Belem Do Para” el 7 de abril de 1995.

**2.7 Incorporación de las preocupaciones específicas de género en los estándares de la industria y los mecanismos de vigilancia y de supervisión relacionados, con un enfoque en los derechos humanos de las mujeres y en la no discriminación contra las personas LGBTI, incluyendo información relativa a su eficacia y proporcionando ejemplos específicos.**

Las preocupaciones principales y específicas de género en los estándares de la industria y los mecanismos de vigilancia y de supervisión relacionados con un enfoque en los Derechos Humanos de las mujeres y en la no discriminación en las personas LGTBI son:

* Que las ESP cumpla todas las leyes aplicables y respeten los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos a las mujeres y a las personas LGTBI, donde quiera que operen.
* Que busquen fórmulas que les permitan respetar los principios de Derechos Humanos internacionalmente reconocidos cuando deben hacer frente a exigencias contrapuestas en lo que se refiere a estos dos grupos en situación de vulnerabilidad.
* Que las ESP consideren el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los Derechos Humanos a las mujeres y/o a las personas LGTBI como una cuestión de cumplimiento de la ley.

**2.8 Requisitos específicos de género en las licencias estatales y el registro de las EMSP.**

**2.9 Inclusión de disposiciones sensibles a la temática de género en los contratos adjudicados a las EMSP por los/as clientes (ya sean empresas privadas, gobiernos u organizaciones multilaterales), y monitoreo del cumplimiento de dichas obligaciones contractuales, a lo largo de toda la cadena de suministro según corresponda.**

Que si bien la legislación específica que regula los contratos no establece disposiciones sensibles a la temática de genero de las ESP están en la obligación de cumplir con las disposiciones de igualdad de oportunidades en el trabajo y la seguridad social contenidas en la “*Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer[[15]](#footnote-16)”.*

Dichas disposiciones regulan los siguiente:

* Lo referente a que el trabajo igual corresponda a salario igual,
* Al derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia, en caso de incapacidad temporal y/o permanente para trabajar u obtener trabajo retribuido,
* A no ser víctima de ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación.
* Se prohíbe a los empleadores solicitar prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo.
* La mujer trabajadora portadora del VIH/SIDA, tendrá derecho a que se le respete su estabilidad laboral, de acuerdo a las leyes del país.
* El Estado procurará que en las empresas y demás centros de trabajo se contraten en forma equitativa mujeres y hombres en igualdad de condiciones de trabajo y remuneración.
* Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se debe tomar en cuenta la intensidad y la calidad del mismo, clima y condiciones de vida y el tiempo de servicio del trabajador o trabajadora dentro de la misma empresa.
* La trabajadora que adopte a un menor o una menor de cinco (5) años, tendrá derecho a la misma licencia post-parto que la mujer en estado de gravidez. Esta licencia, se iniciará a partir del día en que se le haga entrega de él o la menor y para lo cual deberá presentar la correspondiente resolución judicial.
* Los empleadores y empleadoras, están obligadas a promover la adecuación de espacios que permitan la satisfacción de las necesidades básicas en los lugares de trabajo (servicios sanitarios, comedores, despensas, enfermería y centros de cuidado infantil).

En cuanto a los centros de cuidado infantil, será obligatorio su adecuación por parte del patrono que tenga a su servicio más de 30 mujeres trabajadoras, contando con el aporte de los padres de familia de acuerdo a su capacidad económica, con el propósito de atender a los niños y niñas menores de siete (7) años de edad, hijos de los trabajadores y trabajadoras.

**Abusos específicos de género contra miembros de la comunidad local y contra compañeros de trabajo.**

**3.1 Información, incluyendo datos estadísticos, sobre presuntos casos de violencia sexual, violencia de género y discriminación que involucren al personal de las EMSP. Por ejemplo, violencia, discriminación y estigmatización de mujeres y niñas y personas LGBTI, así como violencia sexual contra hombres y niños.**

**3.2 Información y análisis sobre formas interseccionales y múltiples de discriminación. Por ejemplo, la discriminación puede estar basada en el origen racial o étnico, la nacionalidad, el estado migratorio, la edad, la discapacidad, la pertenencia a una minoría, y orientación sexual e identidad de género, que combinados con la discriminación por motivos de género contribuyen a crear desigualdad.**

El Estado de Honduras es signatario tanto del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos como del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que en su artículo 3 común reconoce el derecho a la igualdad y el principio a la no discriminación, asimismo ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención contra Todas las Formas de Discriminación Racial. Asimismo, ratificó el Convenio 169 de la OIT y la Convención Americana de los Derechos Humanos.

En lo que se refiere en su derecho interno la Constitución de la República en su artículo 60 garantiza el derecho a la igualdad y declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase, y cualquier otra lesiva a la dignidad humana; Igualmente el Código Penal sanciona la discriminación en su artículo 321 con reclusión de tres (3) a cinco (5) años y multa de Treinta Mil Lempiras (L.30,000.00) a Cincuenta Mil Lempiras (L.50,000.00) la persona que arbitrariamente e ilegalmente obstruya, restrinja, disminuya, impida o anule el ejercicio de los derechos individuales y colectivos o deniegue la prestación de un servicio profesional por motivos de sexo, género, edad, orientación sexual, identidad de género, militancia partidista u opinión política, estado civil, pertenencia a pueblos indígenas y afrodescendientes, idioma, lengua, nacionalidad, religión, filiación familiar, condición económica o social, capacidades diferentes o discapacidad, condiciones de salud, apariencia física o cualquier otra que atente contra la dignidad humana de la víctima.

Asimismo, el articulo 321-A del mismo Código sanciona la apología al odio con una pena de tres (3) a cinco (5) años de prisión y multa de Cincuenta Mil Lempiras (L.50,000.00) a Trescientos Mil Lempiras (L.300,000.00). Esta sanción se aplicará sin perjuicio de las medidas de carácter administrativo que sobrevengan en contra del medio de comunicación aplicadas por los entes reguladores del Estado.

El Gobierno de la República aprobó en Consejo de Ministros mediante PCM-027-2016 la Política Pública Contra el Racismo y Discriminación Racial para el Desarrollo Integral de Pueblos Indígenas y Afrohondureños (P-PIAH), instrumento que fue publicado en el Diario Oficial La Gaceta con N. 34 ,031 de fecha 12 de mayo de 2016.

Se dio a inicio a la elaboración del “**Plan de Acción para la aplicación de la P-PIAH**", el trabajo realizado se encaminó a sostener reuniones con los actores e instituciones que tienen corresponsabilidad en el P-PIAH, iniciando con las que integran el Gabinete Sectorial de Desarrollo e Inclusión Social para encaminar la aplicación de este importante documento público en pro de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños.

1. **Responsabilidad y Remedio**.

**4.1 Políticas y mecanismos de las empresas para prevenir, informar y abordar las denuncias por violencia de género y discriminación contra las personas miembro de la comunidad local, incluyendo en las cadenas de suministro. Por favor, comparta las buenas prácticas.**

Las políticas y mecanismos de las ESP para prevenir, informar, y abordar las denuncias por violencia de género y discriminación contra las personas miembro de la comunidad local, incluyendo en la cadena de suministros, no están reguladas dentro de la legislación nacional, sin embargo, las personas miembros de la comunidad local, incluyendo en las cadenas de suministros puede adoptar por denunciar antes las autoridades competentes (Policía Nacional, Ministerio Público, CONADEH) cualquier tipo de violencia de género y discriminación.

**4.2 Políticas y mecanismos de la empresa para prevenir, denunciar y abordar la discriminación y la violencia de género, el acoso y otras formas de conducta indebida y/o abuso en el lugar de trabajo por parte del personal de las EMSP contra sus compañeros/as de trabajo, incluyendo información sobre la eficacia y proporcionando ejemplos específicos cuando sea posible.**

Las políticas y mecanismos de la empresa para prevenir, denunciar y abordar la discriminación y la violencia de género, el acoso y otras formas de conducta indebida y/o abuso en el lugar de trabajo por parte del personal de las ESP contra sus compañeros/as de trabajo, son exigibles legalmente, a través del artículo 60 de la “*Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer[[16]](#footnote-17)*” establece que: “*El acoso sexual cometido por el patrono o titular del Estado o de una empresa privada, faculta a la trabajadora o servidora pública en su caso, para dar por terminada la relación de trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones indemnizaciones legales como en el caso del despido injusto. Cuando el que ejecutare el acoso, fuese un trabajador, deberá procederse a su despido inmediato sin responsabilidad para el patrono o institución estatal”*.

**4.3 Legislación, políticas y mecanismos nacionales que cubren los abusos específicos de género por parte del personal de las EMSP, incluyendo aquellos diseñados para monitorear, investigar, procesar y proporcionar remedios para tales abusos.**

* Iniciativas del Estado parte encaminadas a mejorar su marco institucional y de políticas para acelerar la eliminación de la discriminación contra la mujer y promover la igualdad de género, como la aprobación de los siguientes instrumentos:
* El Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer 2014-2022;
* Protocolo de Actuación del Equipo de Respuesta Inmediata la Atención de Victimas de Explotación Sexual Comercial y Trata de Personas en Honduras 2016-2022.[[17]](#footnote-18)
* Política Nacional de la Mujer y el II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010- 2022 (II PIEGH), que contiene las principales necesidades y demandas de las mujeres como titulares de derechos, para reforzar los logros y avanzar en forma sostenida hacia la igualdad plena entre hombres y mujeres. Que se basan en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos: la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), así como las plataformas de acción de las Conferencias Internacionales de El Cairo, Viena, Beijing, Durban y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).[[18]](#footnote-19)
* El Estado de Honduras en su Decreto de 180-2018 de “Presupuesto General De Ingresos y Egresos de la República, Ejercicio Fiscal 2019” expresa en su artículo 9 Capitulo II, darle un enfoque de género al presupuesto general de ingresos y egresos de la República. De igual manera en los artículos 256 y 257 contempla que se debe aumentar el presupuesto al Juzgado Especial de Violencia Domestica y a la unidad de investigación de muertes de mujeres y femicidios.
* Asignación de recursos a la Unidad de Investigación de las Muertes Violentas de Mujeres y Femicidios en Honduras es una medida destinada a mejorar el acceso de las mujeres a la justicia.
* Primera Política pública en Derechos Humanos y Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos que cuenta con un capítulo sobre mujer.
* La creación del Consejo Nacional de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos en el 2015, mediante decreto 34-2015.
* Fiscalía Especial de Etnias y Patrimonio Cultural, encargada de conocer de las denuncias relacionadas a la vulneración de los derechos de los PIAH y los de los delitos cometidos en detrimento de los bienes que constituyen el Patrimonio Cultural de la Nación. Los casos más frecuentes de violación de derechos de pueblos indígenas son, la usurpación de sus territorios y la imposición de proyectos de desarrollo en sus tierras ancestrales sin la debida consulta y sin obtener de ellos, el consentimiento libre e informado. Además de vigilar de forma permanente el respeto del debido proceso de los imputados pertenecientes a pueblos indígenas, que figuran en un proceso penal como sujetos activos del delito.
* Creación, en abril de 2016, de la Política Pública contra el Racismo y la Discriminación Racial para el desarrollo integral de los PIAH, que tiene como fin promover con carácter de corresponsabilidad, espacios de participación y ejercicio de derechos de los PIAH, en los ámbitos sociales, económicos, políticos, culturales y ambientales.

**4.4 Proporcione información sobre ejemplos de casos específicos, indicando posibles mecanismos de notificación sensibles a cuestiones de género, investigaciones, programas de protección de personas testigos y víctimas, y procedimientos judiciales y sus resultados, incluyendo en relación con la justicia y la reparación de las víctimas. Por favor, comparta cualquier buena práctica.**

El Estado de Honduras cuenta con los siguientes mecanismos de protección como los siguientes:

* Se crea el Mecanismo Nacional de Protección, en 2015 mediante de la Ley de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos, Periodistas, Comunicadores Sociales y Operadores de Justicia, su asignación presupuestaria se incrementó en un 116%. Así mismo se gestionó, por medio de Convenio con Tasa de Seguridad Poblacional-TSP, la asignación de L. 10,000,000.00. Actualmente están bajo responsabilidad de la Dirección General del Sistema de Protección 213 casos de medidas de protección, de ellos 135 son defensores y defensoras de derechos humanos. Esto ha sido logrado gracias al aumento de la confianza en el mecanismo de protección, a la difusión del Mecanismo de Protección y a la implementación de una política de protección efectiva.
* La existencia de un Protocolo de Actuación del Equipo de Respuesta Inmediata la Atención de Victimas de Explotación Sexual Comercial y Trata de Personas en Honduras.
* La existencia de la Ley de Protección a Testigos en el Proceso Penal, Decreto No. 63-2007 la cual tiene como finalidad brindar protección a testigos, como consecuencia de su participación eficaz y efectiva en el mismo, sean admitidos en el programa de protección.
* Asimismo, el Ministerio Público cuenta con Fiscalías especializadas como la Fiscalía de Derechos Humanos y la de Protección a Defensores de Derechos Humanos, Periodistas Comunicadores Sociales y Operadores de Justicia, la duplicación del número de fiscales y aumento al presupuesto de la Fiscalía General.
* De igual forma el Ministerio Público, en coordinación con la Secretaria de Seguridad, crearon el Módulo de Atención Integral Especializado (MAIE) con el objetivo de evitar la revictimización de personas afectadas por diferentes delitos y brindarles un acompañamiento oportuno, logrando ampliar la cobertura a nivel nacional con espacios adecuados para ofrecer atención especializada, implementando técnicas para no revictimizar y dar un seguimiento efectivo a cada uno de los casos, que de no recibir la orientación adecuada, dejan secuelas en la vida de la persona que ha sido víctima del delito.
* El Programa Ciudad Mujer tiene la finalidad de contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres en Honduras en las áreas de autonomía económica, atención a la violencia contra las mujeres, prevención y atención de embarazo en adolescentes, salud sexual y reproductiva, educación colectiva y otras afines, mediante una red de servicios ofrecidos de manera integral por las instituciones públicas competentes, bajo un mismo techo, denominados Centro Ciudad Mujer- CCM, que funcionaran organizadamente en diferentes zonas geográficas, según las características y necesidades de cada región, los cuales podrán operar ambulatoriamente cuando las necesidades lo ameriten.

**4.5 Las barreras específicas que enfrentan las víctimas de la violencia sexual y de género y la discriminación cometida por el personal de las EMSP para acceder a la justicia (por ejemplo, barreras culturales, obstáculos legales, obstáculos internos) y para acceder a remedios y reparaciones efectivos.**

El Estado de Honduras ha podido identificar algunas barreras especificas relacionadas con las ESP como las siguientes:

* La aprobación de los protocolos de atención a víctimas de violencia sexual.
* Estadísticas de datos desagregados sobre el registro de víctimas de violencia sexual.
* El incremento al número de fiscalías especializadas en la atención a la mujer.
* El fomento de la cultura de la denuncia ciudadana.

**5.** **El Grupo de Trabajo agradece cualquier información adicional relevante sobre las dimensiones de género en la industria de las EMSP que pueda ser de ayuda en la preparación de su informe. De conformidad con su mandato, el Grupo de Trabajo también agradecería cualquier información relacionada con abusos específicos de género por parte de mercenarios y/u otras cuestiones relacionadas con el género relevantes para el fenómeno de los mercenarios.**

El Estado de Honduras desea aportar como información adicional relevante lo siguiente:

La reciente creación de la oficina de Equidad de Género en 2018, la cual está actualmente trabajando en dos proyectos: **a)** La elaboración y caracterización de la participación de las mujeres y niños en actividades mineras, que tiene como alcance conocer la situación de las mujeres en relación con la de los hombres en el sector minero, **b)** La elaboración de una propuesta de política y plan estratégico institucional al 2021 con enfoque de género en la actividad minera, teniendo como alcance, crear una sociedad en la que las mujeres y hombres tengan una participación equitativa, en la que se haga un mejor uso de potencialidades, donde la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones sean claves para romper con el ciclo de discriminación y exclusión en que viven hoy en día.

1. Reglamento para el Control de los Servicios Privados, articulo 7. disponible en: **<https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Reglamento%20para%20el%20control%20de%20los%20servicios%20privados%20de%20seguridad.pdf>, consultado el 12 de marzo de 2019.** [↑](#footnote-ref-2)
2. Ley Orgánica de la Policía Nacional/ artículo 24 inciso 23, disponible en: http://www.vertic.org/media/National%20Legislation/Honduras/HN\_Ley\_Organica\_Policia\_Nacional.pdf, consultado el 12 de marzo de 2019. [↑](#footnote-ref-3)
3. Constitución de la República/ articulo 59, disponible en: <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Honduras/Leyes/constitucion.pdf> , consultado el 12 de marzo de 2019. [↑](#footnote-ref-4)
4. Ibidem ref. 2 [↑](#footnote-ref-5)
5. Ibidem ref.1 [↑](#footnote-ref-6)
6. [↑](#footnote-ref-7)
7. Ibidem ref.1 [↑](#footnote-ref-8)
8. Disponible en: <http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/Ley%20de%20Control%20de%20Armas%20de%20Fuego%20%20Municiones%20%20Explosivos%20y%20Otros%20Similares.pdf> , consultado el 12 de marzo de 2019. [↑](#footnote-ref-9)
9. Ibidem ref.1 [↑](#footnote-ref-10)
10. Disponible en: <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Honduras/Leyes/LeyMujer.pdf> consultado el: 12 de marzo de 2019. [↑](#footnote-ref-11)
11. Ibidem ref. 1 [↑](#footnote-ref-12)
12. Ibidem ref. 1 [↑](#footnote-ref-13)
13. Ibidem Ref. 10 [↑](#footnote-ref-14)
14. Ibidem Ref. 10 [↑](#footnote-ref-15)
15. Ibidem Ref. 10 [↑](#footnote-ref-16)
16. Ibidem ref. 10 [↑](#footnote-ref-17)
17. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de Honduras\* 25 de noviembre de 2016. [↑](#footnote-ref-18)
18. INAM [↑](#footnote-ref-19)