



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



PADF
FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO



Grupo Sociedad Civil

PROYECTO “Creativas, Libres, Presentes: Fortalecimiento de las Capacidades de Resiliencia Integral de las Mujeres Afectadas por la Pandemia del COVID-19 y por la Violencia Basada en Género en Honduras”

MANUAL DE PROTECCIÓN PARA DEFENSORES Y DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS

GRUPO SOCIEDAD CIVIL
TEGUCIGALPA, M.D.C., ABRIL DE 2022

Agradecimientos:

La realización, edición e impresión del **MANUAL DE PROTECCION EN DERECHOS HUMANOS, DIRIGIDO A DEFENSORES Y DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS** ha sido posible en el marco del Proyecto “**Creativas, Libres, Presentes**”, financiado por la Fundación Panamericana Para el Desarrollo (PADF) a través de los fondos de USAID.

Exención de responsabilidad:

Este manual ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este Diagnóstico son responsabilidad de Grupo Sociedad Civil y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

Revisión:

Jessica Sánchez; Directora Ejecutiva GSC

Producción del Manual: Jessica Mariela Sánchez / Víctor Manuel Morales / Kerin Aceituno / con la colaboración del equipo de PADF Honduras.

Primera edición: Tegucigalpa, 2022.

Impresión:

La realización, edición e impresión del presente material ha sido posible gracias al Proyecto “Creativas, Libres, Presentes” financiado por PADF.

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. METODOLOGÍA DEL MANUAL	5
Propósito del Manual.....	5
Objetivo del Manual de Formación.....	5
¿Quién puede utilizar este Manual?.....	5
Estructura curricular.....	5
3. PROCESO Y METODOLOGIA PARA LA FORMACIÓN.	6
3.1. Ejes transversales de documento.....	6
3.2. Los elementos metodológicos.	6
3.3. La Facilitación.	6
3.4. El rol de la facilitación.....	7
3.5. De lo presencial a lo virtual:.....	7
4. MODULOS DE FORMACIÓN	11
MODULO 1: Sistema de Protección en DDHH	11
1.1. Teoría e historia de los DDHH.....	11
1.2. Sistema Universal de Derechos Humanos.	12
1.3. Sistema Interamericano DDHH.	15
1.4. Sistema Nacional de DDHH.....	16
1.5. ¿Quién puede hacer uso del sistema de DDHH?	16
1.6. Guión metodológico: Taller: Sistema de protección en DDHH.....	18
MODULO 2: ¿Que es una persona defensora/es de Derechos Humanos?	19
2.1. ¿Quién puede ser un defensor o defensora de derechos humanos?	19
2.2. ¿Cómo identifico un riesgo para una persona defensora?	20
2.3. ¿Cuáles son los niveles de riesgo y cómo los califico?	21
2.4. Guión metodológico: Taller: ¿Que es una persona defensora/es de Derechos Humanos?	25
MODULO 3: Derechos Humanos de las Mujeres.	27
3.1. Normativa Nacional e Internacional en Derechos de las Mujeres.	27
3.2. ¿Quién es y que hace una persona que trabaja en DDHH de las Mujeres?	32
3.3. Riesgos y protección de mujeres defensoras.	33
3.4. Guión metodológico: Taller: Derechos Humanos de las Mujeres.	34
MODULO 4: Derechos Humanos de Niñez y Adolescencia	35
4.1. Normativa Nacional e Internacional en Derechos de Niñez y Adolescencia.	35
4.2. ¿Quién es y que hace una persona que trabaja en DDHH de Niñez y Adolescencia?	37
4.3. Riesgos y protección.....	38
4.4. Guión metodológico: Taller: Derechos Humanos de Niñez y Adolescencia.	39
MODULO 5: Derechos económicos, políticos y sociales (DESCA)	40
5.1. ¿Que son los DESCAs?.....	40
5.2. “Informes de Derechos Humanos para la Incidencia”	41
5.3. Guión metodológico: Taller: Derechos económicos, políticos y sociales (DESCA).	43
MODULO 6: ¿Como preparar planes de seguridad?	44
6.1. ¿Qué es y para que sirve un plan de seguridad?	44
6.2. Proceso para la construcción de un plan de seguridad.....	44
6.2.1. Componentes del plan	44
6.2.2. Responsabilidades y recursos para materializar el plan.	44
6.2.3. Borrador del plan. ¿Cómo empezar?	45
6.2.4. Factores que podríamos incluir en un plan de seguridad	45
6.2.5. Cómo llevar a cabo (ejecutar) el plan de seguridad	46
6.3. Guion metodológico: Taller: ¿Cómo preparar planes de seguridad?	47

1. INTRODUCCIÓN

El Grupo Sociedad Civil. GSC, es una Organización Privada de Desarrollo, que promueve procesos de empoderamiento económico, político, social, cultural y ambiental, especialmente con mujeres, jóvenes y poblaciones originarias y defensores y defensoras de derechos humanos.

En cuanto al contexto de país con relación en los defensores y defensoras de derechos humanos, existen una serie de aspectos que describen las condiciones de inseguridad ciudadana, reportada en los diversos barrios y colonias de los principales centros urbanos (Tegucigalpa y San Pedro Sula) reportada al GSC, como ser el control del territorio por miembros del crimen organizado que prohíben o se “hacen cargo”, no solo de las denuncias de violencia doméstica o sexual contra las mujeres, si no, que realizan acciones de extorsión contra los defensores y defensoras de derechos humanos, específicamente hacia las mujeres, quienes reportan la violencia contra ellas, como la principal causa de migración y desplazamiento forzado¹.

En este contexto, el GSC propone el fortalecimiento de las capacidades de resiliencia de los y las defensoras de derechos humanos, entendiendo la capacidad de resiliencia, más allá de un enfoque medio ambiental, como “el proceso de adaptarse a la adversidad, a un trauma, tragedia o amenaza y la capacidad de enfrentarlas, desarrollando capacidades de autonomía, auto confianza, entre otras ²”. Se destaca que muchas de estas personas identificadas para el proyecto y vinculadas al quehacer organizativo del GSC, son defensoras de derechos humanos, que han visto limitadas o restringidas sus actividades, debido a diversas situaciones de emergencia en el país.

En un país en situación de constante emergencia política, social o ambiental, fortalecer las capacidades de resiliencia, no solo es necesario, es vital. Por ello se está apostando a trabajar en la resiliencia, no solo desde el enfrentamiento primario de la adversidad, si no, de la generación de capacidades para la defensa de derechos y específicamente para una vida libre de violencias de todo tipo.

En cuanto al contexto anterior el Proyecto plantea el *Desarrollo de un proceso de formación para la Protección de Defensoras de derechos Humanos*, dirigido a personas y organizaciones defensoras de derechos humanos, en el marco del Resultado 1 del proyecto “*Elaboración y formación en estrategias de prevención, promoción y protección a defensores y defensores de Derechos Humanos.*” para el fortalecimiento de capacidades, a fin de dinamizar los procesos de demanda y defensa de los derechos humanos, en las estructuras defensoras de derechos humanos, apoyados en el marco del Proyecto.

¹ “Forzados a huir”. Caracterización cualitativa del Desplazamiento Forzado Interno en personas defensoras, mujeres y comunidad LGBTI. GSC/PADF. Agosto de 2018

² <https://biblat.unam.mx/hevila/OmniaMaracaibo/2016/vol22/no2/8.pdf>

2. METODOLOGÍA DEL MANUAL

Propósito del Manual

El propósito de este manual es brindar orientaciones y recomendaciones que apoyen en el tema de Protección de Derechos Humanos, su caracterización, normativas, protocolos de atención, organización y planificación, a facilitadores/as, orientado a construir y desarrollar procesos de diálogo político, entre las dirigencias de base de los territorios en conflicto, las empresas, gobierno y operadores de justicia.

Objetivo del Manual de Formación

El objetivo del presente Manual es proporcionar herramientas teóricas y metodológicas para la facilitación del trabajo en materia de Protección en Derechos Humanos, es una propuesta que buscará sugerir contenidos, actividades, metodologías, evaluaciones y material de apoyo a las y los facilitadores de cada módulo quienes trabajarán con población de organizaciones locales de las zonas del proyecto. Este manual también permitirá potenciar en las y los participantes destrezas, conocimientos y competencias personales para el abordaje de la defensa y protección de los derechos humanos.

¿Quién puede utilizar este Manual?

Este manual está dirigido a la población, que inicien o se encuentren en el desarrollo de procesos de formación sobre protección en Derechos Humanos. Para ello, el Manual propone una metodología que consiste en guías metodológicas para el desarrollo de los talleres, seguido de contenido que refuerce conocimientos/ actitudes sobre el tema a trabajar. En este sentido, los guiones y herramientas metodológicas que aparecen en este Manual son precisamente eso: una guía orientadora que se puede ajustar a un determinado proceso o situación.

Bajo esta mirada, se invita a quien haga uso de este, a que aporte con su creatividad e ingenio, los elementos que crea puedan ser útiles para su propia experiencia de formación.

Estructura curricular.

Para el alcance de los resultados del proceso de formación se ha dividido dicho proceso de capacitación en 6 módulos, con un taller respectivo.

Modulo	Temas por desarrollar
1. Sistema de Protección en DDHH	1.1. Teoría e historia de los DDHH 1.2. Sistema Universal de Derechos Humanos 1.3. Sistema Interamericano DDHH 1.4. Sistema Nacional de DDHH 1.5. ¿Quién puede hacer uso del sistema de DDHH? 1.6. Mecanismos de protección y como acceder a los mismos.
2. ¿Quién es una persona defensora de Derechos Humanos?	2.1. ¿Quién puede ser un defensor o defensora de derechos humanos? 2.2. ¿Cómo identifico un riesgo para una persona defensora? 2.3. ¿Cuáles son los niveles de riesgo y cómo los califico? 2.4. ¿Cómo presento una denuncia?
3. Derechos Humanos de las Mujeres	3.1. Normativa Nacional e Internacional en Derechos de las Mujeres 3.2. ¿Quién es y que hace una persona que trabaja en DDHH de las Mujeres? 3.3. Riesgos y protección de mujeres defensoras
4. Derechos Humanos de Niñez y Adolescencia	4.1. Normativa Nacional e Internacional en Derechos de Niñez y Adolescencia 4.2. ¿Quién es y que hace una persona que trabaja en DDHH de Niñez y Adolescencia? 4.3. Riesgos y protección
5. Derechos económicos, políticos y sociales (DESCA)	5.1. ¿Que son los DESCA? 5.2. “Informes de Derechos Humanos para la Incidencia”
6. ¿Cómo Preparar Planes de Seguridad?	6.1. ¿Qué es y para qué sirve un plan de seguridad? 6.2. Proceso para la construcción de un plan de seguridad

3. PROCESO Y METODOLOGIA PARA LA FORMACIÓN.

Este proceso de formación estará dividido en 6 módulos cada uno contiene una serie de talleres con una duración de 2 a 4 horas, equivalentes a 30 horas aproximadas de trabajo en el desarrollo de la formación. Se incorporarán metodologías activas participativas que permiten a los y las participantes una discusión crítica de la temática, así como orientar el aprendizaje acorde con los retos y problemas del contexto social, comunitario, profesional, organizacional e investigativo.

Los talleres también contemplan ejercicios de aplicación práctica como el estudio de casos y el aprendizaje basado en la resolución de problemas, construcción de planes de seguridad a través de un proceso activo, participativo y dinámico. El proceso de formación estará dirigido a organizaciones locales y defensoras y defensoras de derechos humanos.

Los elementos metodológicos que serán transversales en los análisis al desarrollar la experiencia serán:

3.1. Ejes transversales de documento.

- a) **RESILIENCIA:** Como un proceso de construcción de capacidades y potencialidades de las personas, familias y comunidades para enfrentarse, recuperar y sobreponerse ante cualquier aspecto externo y sobreponerse ante las desigualdades y vulnerabilidad social con equidad.
- b) **EQUIDAD DE GENERO:** Construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo y que convierten la diferencia sexual en desigualdad social, por lo tanto nuestra labor institucional propone un tratamiento diferenciado a mujeres y hombres de acuerdo a las desigualdades existentes con el objetivo de alcanzar una igualdad real en materia de oportunidades, capacidades, acceso, control sobre los recursos y ejercicio de sus derechos como eje transversal de los procesos de desarrollo para generar nuevos modos de convivencia interpersonal, familiares y comunitarios que ofrezcan la posibilidad de plena realización y de dignidad de las mujeres y los hombres.
- c) **PUEBLOS ORIGINARIOS:** Incorporando el análisis del racismo estructural e histórico y sus efectos en los pueblos indígenas, respetando y promoviendo el derecho a tomar decisiones sobre su propio desarrollo económico, social y cultural, impulsando su empoderamiento y respetando todas las disposiciones y principios básicos establecidos en el convenio 169 de la OIT.
- d) **INTERSECCIONALIDAD:** Entendida como el análisis de los sistemas de opresión que se eslabonan, este análisis posibilita examinar las múltiples identidades que habitan en las personas y devela las distintas discriminaciones, exclusiones y violencias presentes en sus vidas y sus cuerpos. Entender las distintas relaciones de poder y sus interrelaciones de género, clase y raza contextualizadas en el tiempo y territorio.

3.2. Los elementos metodológicos.

- a) **Construcción colectiva de los saberes:** la metodología aplicada en el taller pretende ser altamente participativa, retomando los saberes y las experiencias de los participantes. Todo concepto partirá del conocimiento que cada uno tenga y quien facilite la experiencia solo será quien lograra coordinar acciones para facilitar el conocimiento que tenga el grupo de participantes.
- b) **Las relaciones desiguales de poder:** El lente con el cual se facilitará la experiencia educativa, son las relaciones desiguales de poder entre los géneros que se plantean en la teoría de género, desde esa perspectiva se analizaran los conocimientos y los saberes. Estas relaciones desiguales de poder que colocan a las niñas, jóvenes y mujeres en condiciones de desigualdad, exclusión y explotación.
- c) **La cultura patriarcal:** como sistema de dominación hegemónica en las prácticas culturales, institucionales, políticas y familiares. Este elemento permitirá que se analicen los elementos metodológicos con técnicas que permitan analizar las prácticas, relaciones y subjetividades de las y los actores sociales.
- d) **La cosmovisión cultural:** Desde esta cosmovisión que está relacionada con el saber ancestral y las prácticas culturales se mediarán los contenidos para una mayor apropiación de los conocimientos socializados, colocando ejemplos concretos de casos potenciales ocurridos en las comunidades y partiendo de las experiencias y conocimientos culturales de la región.

3.3. La Facilitación.

Cuando se habla de “facilitación de procesos” nos referimos a la capacidad o al arte de acompañar a grupos de personas con el propósito de lograr acuerdos sociales orientados al bienestar entre personas. En el caso de procesos

educativos, entendemos que “facilitar” es acompañar el proceso de formación que cada una de las personas puede ir desarrollando. Cada ser humano/a es único, por lo tanto, las experiencias de aprendizaje, también lo son.

Por lo tanto, un facilitador o una facilitadora debe, como su nombre, lo indica, facilitar el conocimiento y la creación colectiva, entendiendo que no todos los procesos son iguales. Cada proceso (educativo o social) tiene sus características particulares, dependiendo de quienes sean los actores/as involucrados, los temas que se abordarán y las capacidades técnicas/ logísticas con las que contemos.

3.4. El rol de la facilitación.

El proceso formativo debe convertirse en un espacio atractivo y significativo para las mujeres y jóvenes, en este sentido el papel de la facilitación es clave. Nuestra concepción educativa nos orienta a buscar que las sesiones se constituyan en fuente de comunicación, de alegría y de informaciones claves para transformar su entorno desde lo íntimo/personal hasta lo empresarial y social.

Por lo tanto, la facilitación tiene una participación interactiva con el grupo, donde procurará un ambiente relajado y de empatía con las/los participantes. Por un lado, sirve como guía y acompañante del proceso de aprendizaje, animando la discusión y presentando nuevos conocimientos e informaciones claves; y por otro, aprende y se forma con el intercambio de conocimientos que brindan todas las/los participantes. Las siguientes reflexiones profundizan sobre este rol:

- **La facilitadora(r)** es una persona comprometida con su propio aprendizaje. Tiene como primera responsabilidad conocer bien los materiales de formación, practicar previamente las técnicas a utilizar, preparar sus propios materiales para el desarrollo de los talleres y dada la especialidad de los contenidos, es una persona comprometida con el enfoque de género, la defensoría de derechos humanos y empoderamiento.
- **La facilitadora(r)** reconoce que el carácter participativo del espacio reside en la habilidad de escucha activa, respeto a las diferentes opiniones y perspectivas, horizontalidad y confianza entre las/los participantes y quien facilita.
- Finalmente, quien facilita conceptualiza el aprendizaje como un proceso comunicativo donde el conocimiento se crea y recrea colectivamente, se revalorizan las experiencias de vida y se parte de la realidad y del entorno que las rodea.

Pautas para la facilitación

Sobre la organización de las sesiones

Las sesiones tendrán una duración promedio de 2 a 4 horas. Por eso los tiempos se han calculado para cada momento como aproximaciones y se deja la flexibilidad para que la facilitadora(r) determine los tiempos en cada paso a seguir. El control del tiempo dependerá de algunos factores tales como: número de participantes, manejo de la participación y habilidad de la facilitadora(r) para cerrar cada momento y tema.

3.5. De lo presencial a lo virtual:

Consejos prácticos para reinventar experiencias de aprendizaje en talleres.

Algunas consideraciones de la realidad del momento

Estamos finalizando el segundo año e ingresando al tercer año de distanciamiento social, los gobiernos, las autoridades de salud pública y muchos de nosotros, estamos reflexionando y preguntándonos cuánto tiempo más será necesario cancelar las reuniones públicas, escuelas y actividades laborales para detener la propagación de la enfermedad por Coronavirus 2019 (COVID-19).

No hace falta decir que la pandemia actual ha tenido efectos masivos en todos los sectores de nuestra sociedad. Si bien cada sector enfrenta sus propias dificultades cuando se trata de sobrevivir a la pérdida de la interacción social en el mismo espacio y tiempo, todos nosotros enfrentamos desafíos similares.

Sabemos que las oportunidades educativas presenciales han sido limitadas por la pandemia y tenemos que reinventar las experiencias presenciales hacia entornos virtuales. Este capítulo, tiene por objetivo ofrecer consejos y buenas prácticas para vencer los desafíos de la adaptación de la enseñanza presencial a la enseñanza a distancia.

Estos consejos prácticos, están basados en la experiencia del Grupo Sociedad Civil (GSC) de convertir talleres presenciales a la modalidad virtual. Los consejos brindados en esta guía te ahorrarán tiempo y enriquecerán la experiencia de aprendizaje de los participantes. Además, podrás utilizarlos para adaptar otras actividades de formación a distancia, por ejemplo, si eres facilitador o facilitadora y necesitas impartir tus clases virtualmente también te será de utilidad. Hemos organizado nuestras recomendaciones siguiendo las siguientes etapas: **antes, durante y después del taller.**

Antes del taller	
1. Cámbiate el chip.	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar en línea no es tan simple como impartir un taller en persona por videoconferencia. No se puede impartir un taller virtual conduciendo la sesión como si estuvieran todos juntos en la misma sala. Algunas de las actividades podrían funcionar en un entorno virtual, pero gran parte de ellas no lo harán. Indistintamente del contenido del proceso de formación, se recomienda establecer los objetivos de la formación, seleccionar el contenido acorde al objetivo planteado y utilizar las plataformas tecnológicas que se adaptan a la audiencia y su entorno, que es único.
2. Trabaja en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> Cuando tienes que facilitar un taller en línea, es muy importante trabajar en colaboración con otro facilitador. La facilitación en equipo es muy importante para mitigar los riesgos asociados a las variables del entorno virtual. Por ejemplo, imagínate que estás facilitando un taller en línea y tu proveedor de internet corta tu acceso al mismo, con lo cual te desconectas de la sesión. En este caso, un co facilitador podría seguir con la sesión hasta que puedas volver a conectarte.
3. Agenda y realiza ensayos previos.	<ul style="list-style-type: none"> Prepara una agenda detallada de los temas que vas a presentar durante la sesión de entrenamiento y el tiempo estimado para cada uno de ellos. Incorpora actividades que faciliten la interacción con los participantes y realiza ensayos previos para comprobar la fluidez de la sesión. Recuerda que sentarse frente a la pantalla de una computadora durante horas seguidas sin descanso puede matar cualquier entusiasmo por un tema. Por lo tanto, recomendamos incluir en la agenda muchos descansos y una combinación de tareas que mantengan a las personas activas e interesadas. De ser necesario, considera ejecutar una secuencia de talleres o sesiones remotas y realizar actividades asincrónicas en diferentes momentos, para lograr los objetivos de aprendizaje sin agotar mentalmente a los participantes.
4. Adapta tus técnicas y actividades para entornos virtuales.	<ul style="list-style-type: none"> El uso de pizarras y rotafolios son frecuentemente utilizados como herramientas esenciales en los talleres presenciales. Como facilitador virtual debes de ser más cauteloso en utilizar estas herramientas y recursos en el mismo taller. De preferencia, elige una plataforma única que te permita aplicar diferentes técnicas de facilitación y realizar actividades diferenciadas para lograr los objetivos de tu sesión. Durante al inicio del taller planea una actividad que asegure que todos entienden cómo usar la plataforma virtual que has elegido.
5. La accesibilidad es clave.	<ul style="list-style-type: none"> Uno de los mayores desafíos en un entrenamiento virtual, es que todos los invitados puedan participar adecuadamente. Al momento de elegir la plataforma virtual asegúrate de que esté disponible para todos y su utilización sea intuitiva. Considerar las restricciones y experiencia tecnológica de la audiencia es vital en un espacio en línea, así como en un entorno presencial.
6. Conoce la plataforma tecnológica.	<ul style="list-style-type: none"> Independientemente de la plataforma tecnológica que elijas para impartir tu taller en línea debes saber cómo manejarla y estar al tanto de cómo funciona para que puedas solucionar problemas que surjan durante la sesión. Familiarízate con la plataforma seleccionada, para que puedas concentrarse en la facilitación de las actividades que garanticen la participación de la audiencia y el logro de los objetivos deseados. Busca implementar medidas de seguridad de acceso a la plataforma, con el fin de proteger la información y el bienestar de los participantes.
7. Prepara a tu audiencia con anticipación.	<ul style="list-style-type: none"> Recuerda enviar a los participantes los requisitos técnicos, documentación, agenda completa, secuencia de actividades y tutoriales de la plataforma tecnológica con apropiada anticipación. Es esencial que todos se sientan cómodos durante un taller remoto y que sepan lo que va a pasar y qué se espera de ellos. Agenda un corto encuentro previo para asegurarte que todos los participantes tienen acceso a las plataformas y que los sistemas de audio funcionan; esto puede ser útil si estás trabajando con una audiencia que puede tener dificultades en el manejo de la tecnología, o si estás trabajando con una plataforma nueva.

Durante el taller	
1. Cumple con el horario y descansos previstos.	<ul style="list-style-type: none"> • Recuerda que los talleres en línea deben ser más cortos que los talleres en vivo. • Mantener la duración del taller dentro del tiempo establecido siempre es un desafío. Las discusiones y actividades suelen llevar más tiempo en un entorno en línea. • Considera en tu agenda algunos minutos al inicio de la sesión para aquellos que lleguen tarde, así como dejar un tiempo adicional para ejercicios técnicamente exigentes. • Si hay retrasos en la agenda no caigas en la tentación de eliminar los descansos de los participantes. Recuerda que el agotamiento que representa prestar atención en un entorno virtual. • Si es la primera vez facilitando un taller, realiza ensayos con tus colegas de trabajo y registra el tiempo invertido en cada sección para lograr una mejor estimación del tiempo.
2. Incluye actividades que fomenten comunicación y colaboración.	<ul style="list-style-type: none"> • Es recomendable utilizar una plataforma que permita la comunicación y la colaboración con, y entre, los participantes. • Durante la sesión prevé actividades donde los participantes tengan oportunidad de hablar y contribuir a la actividad de diferentes maneras, como, por ejemplo: con plataformas de votación, mapas conceptuales o colaborando a través de tarjetas electrónicas (post-its) en los tableros colaborativos. • En cualquier caso, se recomienda mantener los micrófonos apagados cuando no se esté hablando para evitar ruidos que interfieran con la presentación o que impidan que otros participantes puedan escuchar. • De igual manera, el uso de las cámaras deberá ser optativo por parte del participante. Pero conviene estimularlo en la medida de lo posible, al igual que en las actividades presenciales, poder ver la reacción de los participantes y su actitud no verbal puede ser de gran ayuda para el facilitador, además los otros participantes pueden sentirse más conectados con la actividad y la dinámica del taller.
3. Instrucciones claras.	<ul style="list-style-type: none"> • Asegúrate de explicar al inicio de cada actividad las instrucciones para su realización. • Además, aunque todos los participantes hayan trabajado de manera colaborativa durante el desarrollo de la actividad, asegúrate de concluir la actividad con un resumen que les facilite a los participantes recordar los aspectos claves de la actividad.
4. Tu voz es fundamental.	<ul style="list-style-type: none"> • En un entorno virtual tu voz es fundamental. El ritmo y dinámica del taller estará determinada en gran medida por la forma en la que te dirijas a tu audiencia. • Habla un poco más despacio considerando que en muchos casos hay interferencias o retrasos en la transmisión. Cuando sea posible, la co-facilitación podría ser un gran aliado para dinamizar las sesiones de entrenamiento virtual.
5. Apoyo técnico y de las solicitudes del chat.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con alguien en tu equipo que pueda dedicarse a atender las solicitudes por chat y a apoyar los participantes respondiendo a las dudas técnicas o de uso de la plataforma

Después del taller	
1. Evalúa la satisfacción de los participantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Los comentarios de los participantes deben recopilarse poco después de que se complete el taller. Se puede utilizar una encuesta de satisfacción en línea, idealmente se puede realizar al final del taller
2. Comparte resultados y establece un plan de acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Compartir los resultados es una buena práctica. Además, si el taller es parte de una estrategia más amplia, recuerda enviar el plan de acción y los próximos pasos que seguirán después de la sesión. Dependiendo de los objetivos del taller, se recomienda enviar una encuesta, posterior para verificar si los participantes están aplicando sus nuevos conocimientos. • Después de una sesión de entrenamiento virtual, también se recomienda compartir con los involucrados los resultados del entrenamiento, los resultados de la evaluación y las lecciones aprendidas. • Una reflexión conjunta permitirá establecer un plan de acción para mejorar futuras experiencias de aprendizaje, especialmente si el entrenamiento realizado hace parte de un plan de formación más amplio.

Conclusión

- Probablemente, lo que más nos sorprendió de nuestras experiencias en adaptar nuestros talleres presenciales a entornos virtuales fue que el distanciamiento físico/geográfico ya nos es un obstáculo para el aprendizaje en talleres, que, en su esencia, son diseñados para ser impartidos presencialmente.

- Además, hemos descubierto que hay muchos recursos y plataformas que te pueden apoyar a reinventar el proceso de enseñanza en talleres. Ahora solo nos toca aprender más sobre las oportunidades que los talleres virtuales pueden ofrecer y como facilitadores, amoldar nuestras habilidades a estas nuevas demandas de la realidad del momento.
- Además, la idea de que, al final, el taller se trata de comunicación entre los facilitadores y los participantes. Aunque la tecnología es aquí imprescindible, recordemos que el elemento central es la comunicación entre personas.
- El desarrollo de nuevas plataformas tecnológicas han sido un factor clave para convertir sesiones de entrenamiento presencial a modalidad virtual. Esto ha significado una gran oportunidad para reducir barreras geográficas y así acercar el conocimiento a más personas.
- Es una oportunidad única para entregar lo mejor de nosotros y enriquecer la experiencia de aprendizaje de todos y cada una de las personas que participan de entrenamientos a distancia.
- Los talleres virtuales abren una oportunidad de manera permanente, que trasciende a la pandemia del Coronavirus 2019 (COVID-19). Cuando todo haya pasado, tendremos una nueva opción de trabajar en línea con mejores metodologías y plataformas.

4. MODULOS DE FORMACIÓN

MODULO 1: Sistema de Protección en DDHH

1.1. Teoría e historia de los DDHH.

¿Cómo nace la Declaración de Derechos Humanos?

Al final de la I Guerra Mundial se contabilizaron 19 millones de víctimas mortales y aproximadamente 20 millones de heridos, la mayoría soldados. La II Guerra Mundial trajo consigo, países destruidos, economía mundial arruinada, cientos de miles de refugiados y 60 millones de muertos. La mayoría, a diferencia de la Primera, eran civiles, entre ellos 6 millones de judíos desaparecidos en campos de exterminio.

Esto propicio un sentimiento general acerca de la necesidad de un cambio en el rumbo que el mundo había tomado. Fue así como, en la primavera, el 26 de junio de 1945, 50 países firmaron **la Carta de creación de las Naciones Unidas**, una organización con el objetivo de mantener la paz: supervisar el desarme, arbitrar en las disputas, garantizar los derechos de las minorías nacionales, las mujeres y los niños, gravedad de la violencia vivida, la producción masiva y mecánica de la muerte, así como el uso de las primeras armas químicas.

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas aprobó la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, conjunto de normas y principios, garantía de la persona frente a los poderes públicos.

La aprobación de este documento no fue la culminación de un proceso sino el inicio de un camino que estamos aun recorriendo. Un sendero en pro de la justicia y las igualdades universales, basado en la empatía como reconocimiento de los derechos inherentes del otro. La defensa y el cumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se nos presenta hoy como la única vía para garantizar la dignidad humana pero también la propia supervivencia.

¿Qué son los derechos Humanos?

Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. **Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.**

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todos. Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consignados en favor del individuo.

Características de los Derechos Humanos

Característica	Definición
1. Los derechos humanos son inalienables.	<ul style="list-style-type: none"> No deben suprimirse, salvo en determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales. Por ejemplo, se puede restringir el derecho a la libertad si un tribunal de justicia dictamina que una persona es culpable de haber cometido un delito.
2. Los derechos humanos son iguales y no discriminatorios:	<ul style="list-style-type: none"> La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos. Está presente en todos los principales tratados de derechos humanos y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El principio se aplica a toda persona en relación con todos los derechos humanos y las libertades, y prohíbe la discriminación sobre la base de una lista no exhaustiva de categorías tales como sexo, raza, color, y así sucesivamente. El principio de la no discriminación se complementa con el principio de igualdad, como lo estipula el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.
3. Los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones.	<ul style="list-style-type: none"> Los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos. En el plano individual, así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de los demás. La aplicación de los derechos humanos a la que se encuentran obligadas todas las autoridades se rige por los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Principios de los Derechos Humanos	
• El principio de la universalidad.	• Todas las personas son titulares de todos los derechos humanos. Dicho principio se encuentra estrechamente relacionado a la igualdad y no discriminación. No obstante, para lograr la igualdad real se debe atender a las circunstancias o necesidades específicas de las personas.
• Principio de Interdependencia:	• Consiste en que cada uno de los derechos humanos se encuentran ligados unos a otros, de tal manera que el reconocimiento de uno de ellos, así como su ejercicio, implica necesariamente que se respeten y protejan múltiples derechos que se encuentran vinculados.
• Principio de Indivisibilidad:	• Implica que los derechos humanos no pueden ser fragmentados sea cual fuere su naturaleza. Cada uno de ellos conforma una totalidad, de tal forma que se deben reconocer, proteger y garantizar de forma integral por todas las autoridades.
• Principio de interdependencia e indivisibilidad:	• Todos los derechos humanos, sean éstos los derechos civiles y políticos, como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión; los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación; o los derechos colectivos, como los derechos al desarrollo y la libre determinación, todos son derechos indivisibles, interrelacionados e interdependientes. El avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás.
• Principio de Progresividad:	• Constituye una obligación del Estado para asegurar el progreso en el desarrollo constructivo de los derechos humanos, al mismo tiempo, implica una prohibición para el Estado respecto a cualquier retroceso de los derechos. El Estado debe proveer las condiciones óptimas de disfrute de los derechos y no disminuir ese nivel logrado.

1.2. Sistema Universal de Derechos Humanos.

El Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos nace en el seno de la ONU, de la que son miembros casi todos los Estados del mundo. Este sistema consiste en un conjunto de mecanismos orientados a proteger los derechos de todas las personas. El término “universal” procede de la Declaración Universal de los Derechos Humanos e indica que estos derechos son propios de todas las personas por igual, sin exclusiones ni discriminaciones de ningún tipo.

La ONU, organización internacional única en la historia, actualmente integrada por 193 miembros, es la exponente por antonomasia de las fortalezas, los retos y las contradicciones de la comunidad internacional siendo el foro intergubernamental con mayor capacidad de decisión y más recursos de la historia contemporánea.

La preocupación capital de la ONU al momento de su formación fue el mantenimiento de la paz y la seguridad, así como la hermandad entre los pueblos del planeta. Debido a ello asumió tempranamente la necesidad de desarrollar instrumentos que garantizaran la plena vigencia de esos principios y tuvieran como sujeto de protección central a las personas, siendo uno de los primeros pasos en su evolución la adopción de la DUDH el 10 de diciembre de 1948.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue una afirmación de buenas intenciones emitida voluntariamente por los Estados, no un documento que obligara a éstos jurídicamente ni que tuviera carácter vinculante. Por esto mismo, el cambio que se ha dado de tal concepción inicial a su actual sentido es una de las más notables revoluciones en la historia de la sociedad y de las ideas contemporáneas. Un cambio que ha contribuido a salvar y proteger la vida de millones de personas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce 30 derechos, tanto civiles y políticos, como económicos, sociales y culturales. Además, reconoce el principio de la no discriminación en el disfrute de estos, pero no establece ningún mecanismo específico de reclamo en el caso de que un Estado no cumpla con lo que ella estipula. La tarea de llenar este vacío ha generado un gran desarrollo institucional, como parte del cual se han creado, al interior de la ONU, órganos, como la Asamblea General, la Secretaría General y el Consejo Económico y Social (ECOSOC), encargados de la promoción y la protección de los derechos humanos.

Composición de la ONU Según lo establecido en la Carta de las Naciones Unidas, la ONU está formada por seis órganos principales:

- **La Asamblea General:** integrada por los 193 Estados miembros de la ONU, es el principal órgano deliberativo, de formulación de políticas y representativo de las Naciones Unidas. La Asamblea cumple también un papel importante en el proceso de creación de normas de Derecho internacional, pues en ella se debaten las propuestas de tratados internacionales que crean nuevas obligaciones para los Estados.
- **El Consejo de Seguridad:** la Carta de la ONU señala como su máxima instancia de representación a la Asamblea General, y como el órgano encargado de velar por la paz y seguridad entre las naciones al Consejo de Seguridad. Está formado por 15 Estados miembros: 5 permanentes, de acuerdo con lo establecido en la Carta⁶ y 10 electos cada dos años con un criterio de equidad en la representación regional. La presidencia rota mensualmente de manera alfabética y cada miembro cuenta con un voto. Las decisiones se toman por mayoría, requiriéndose al menos nueve votos a favor para su aprobación. Sin embargo, los miembros permanentes tienen derecho a veto, por lo que basta que uno de ellos vote en contra para que las resoluciones no sean aprobadas.
- **El Consejo de Administración Fiduciaria:** creado como el órgano de supervisión del Régimen Internacional de Administración Tributaria, régimen que buscaba lograr la libre determinación o independencia de los territorios que aún no eran autónomos al momento de creación de la ONU mediante la instauración de un gobierno propio o la unión con países independientes. Este órgano, de acuerdo con la Carta de la ONU, estaba constituido por los 5 miembros permanentes del Consejo de Seguridad. Actualmente el CAF se encuentra inactivo dado que todos los territorios en fideicomiso han alcanzado ese objetivo, pero puede reunirse si lo considera necesario.
- **La Corte Internacional de Justicia (CJI):** es el principal órgano judicial de la ONU. Tiene dos funciones principales: la contenciosa y la consultiva. En su función contenciosa la CIJ busca resolver litigios por controversias jurídicas entre los Estados parte o por cualquiera de los asuntos previstos en la Carta de las Naciones Unidas o en tratados y convenciones vigentes. En su función consultiva, opina sobre cuestiones jurídicas formuladas por la Asamblea General, el Consejo de Seguridad u otros órganos de la ONU, con permiso de la Asamblea General, siempre que tales cuestiones correspondan al ámbito de sus actividades.

- **El Consejo Económico y Social (ECOSOC):** es el órgano que coordina la labor económica y social de la ONU y de las instituciones y organismos especializados que la integran. Puede iniciar estudios e informes sobre asuntos internacionales de carácter económico, social, cultural, educativo o sanitario o sobre otros temas conexos y dirigir recomendaciones al respecto a la Asamblea General, a los miembros de la ONU y a sus demás órganos a fin de promover el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales y el cumplimiento en la práctica de estos principios. Está formado por 54 miembros elegidos por la Asamblea General, cada uno de los cuales tiene derecho a un voto. Son designados con un criterio de equidad en la representación geográfica.
- **La Secretaría:** es el órgano administrativo de la ONU. Entre sus funciones está el auxiliar a los principales órganos de la ONU administrando los programas y las políticas que éstos elaboran. Así, administra operaciones de mantenimiento de la paz, es mediadora en controversias internacionales, examina tendencias y problemas económicos y sociales y prepara estudios sobre derechos humanos y desarrollo sostenible, entre otras cosas.

El sistema convencional de Naciones Unidas.

El sistema universal convencional está conformado por numerosas convenciones y órganos creados para vigilar el cumplimiento de los distintos tratados de derechos humanos celebrados. Estos órganos, llamados comités, son nueve:

Convención	órgano
• Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)	• Comité de Derechos Humanos (CDH)
• Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DPIDESC)	• Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC)
• Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial	• Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)
• Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes	• Comité contra la Tortura (CAT)
• Convención sobre los Derechos del Niño	• Comité de los Derechos del Niño (CRC)
• Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares	• Comité de Protección de los Derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus Familiares (CMW)
• Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	• Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
• Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	• Comité de los derechos de las personas con discapacidad (CRPD)
• Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas	• Comité contra las Desapariciones Forzadas (CED)

Estos comités están regularmente compuestos por 18 expertos, todos independientes en el ejercicio de sus funciones. En el marco del sistema convencional existen dos tipos de mecanismos de control, los mecanismos no contenciosos y los mecanismos contenciosos.

Dentro de los mecanismos no contenciosos se encuentran:

- El envío de informes periódicos a los Comités,
- La adopción de observaciones generales por los comités, y
- Las investigaciones de oficio a Estados en caso de violaciones masivas y sistemáticas.

Por otro lado, los mecanismos cuasi contenciosos son:

- La presentación de quejas individuales, y
- La presentación de comunicaciones interestatales.

Órgano	Informes Periódicos	Denuncias individuales	Denuncias estatales	Investigaciones de oficio	Observaciones generales
Comité de Derechos Humanos (CDH)	SI	SI	SI	NO	SI
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC)	SI	NO	NO	NO	SI
Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)	SI	SI	SI	NO	SI
Comité contra la Tortura (CAT)	SI	SI	SI	SI	SI
Comité de los Derechos del Niño (CRC)	SI	NO	NO	NO	SI
Comité de Protección de los Derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus Familiares (CMW)	SI	SI	SI	NO	SI
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	SI	SI	NO	SI	SI
Comité de los derechos de las personas con discapacidad (CRPD)	SI	SI	SI	NO	SI
Comité contra las Desapariciones Forzadas (CED)	SI	SI	SI	SI	SI

1.3. Sistema Interamericano DDHH.

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos constitucionales constituye el marco para la promoción y protección de los derechos humanos, y provee un recurso a los habitantes de América que han sufrido violación de derechos humanos por parte del Estado.

Son mecanismos y procedimientos establecidos en la carta de la Organización de Estados Americanos y otros estados jurídicos como la convención americana de derechos humanos. Se conforma por la Comisión Interamericana de derechos humanos y la Corte Interamericana de derechos humanos.

Los pilares del sistema son:

- La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) con sede en la ciudad de Washington D.C. y
- La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en San José de Costa Rica.

El sistema interamericano de derechos humanos se fundamenta en

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, adoptada en 1948,
- La Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en 1969 y vigente desde 1978.

Según la historia del sistema Interamericano de derechos humanos en abril de 1948, la OEA aprobó la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en Bogotá, Colombia, el primer documento internacional de derechos humanos de carácter general. La CIDH fue creada en 1959, reuniéndose por primera vez en 1960.

En el año de 1961 la CIDH inicia sus visitas para los derechos humanos con el fin de investigar una situación particular. Desde entonces ha realizado 92 visitas a 23 países miembros. Según la situación observada en cada país visitado, la CIDH publica informes especiales que dan cuenta de lo encontrado. A la fecha se cuenta con 60 de estos informes.

Desde 1965 la CIDH fue autorizada para recibir y procesar denuncias o peticiones sobre casos individuales en los cuales se presentan violaciones a los derechos humanos. Desde ese entonces ha recibido miles de peticiones, que se han concretado en 19.423 casos. Los informes finales pueden encontrarse en los informes anuales de la Comisión o por país.

En 1969 se aprobó la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que entró en vigor en 1978 y que ha sido ratificada, a enero de 2012, por 24 países: Argentina, Barbados, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Surinam, Uruguay y Venezuela.

Esta Convención expresa los derechos humanos a los cuales se comprometen los Estados ratificantes garantizando su cumplimiento y su garantía a la población. De allí se deriva La Corte Interamericana de Derechos Humanos, CIDH la cual mantiene facultades de procesar peticiones individuales relativas a Estados que aún no son parte de la Convención.

1.4. Sistema Nacional de DDHH.

Honduras ha firmado y ratificado varios de los tratados internacionales básicos de derechos humanos, aquí los mostramos:

Tratados	Descripción
<ul style="list-style-type: none"> • PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. (1966) 	<ul style="list-style-type: none"> • Son los derechos humanos relativos a las condiciones sociales y económicas básicas necesarias para una vida en dignidad y libertad.
<ul style="list-style-type: none"> • PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS (1966). 	<ul style="list-style-type: none"> • Son aquellos derechos que protegen la libertad del individuo de su vulneración por parte de los gobiernos, organizaciones sociales e individuos privados y que aseguran la capacidad de cada individuo de participar en la vida política.
<ul style="list-style-type: none"> • CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL (1965). 	<ul style="list-style-type: none"> • Considerando que todos los hombres son iguales ante la ley y tienen derechos, e igual protección contra toda discriminación y contra toda incitación a la discriminación.
<ul style="list-style-type: none"> • CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (1984). 	<ul style="list-style-type: none"> • Se favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.
<ul style="list-style-type: none"> • CONVENCIÓN CONTRA LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES. (1984). 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconociendo que estos derechos emanan de la dignidad inherente de la persona humana.
<ul style="list-style-type: none"> • CONVENCIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS DEL NIÑO. (1984) 	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio de adopción, pero hasta el 2002 entra en vigor. • Todos los niños que conviven en una familia deben recibir la protección y asistencia necesarias para poder asumir plenamente sus responsabilidades dentro de la comunidad.
<ul style="list-style-type: none"> • CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA PROTECCIÓN DE DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y SUS FAMILIARES. (1990). 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendiendo la importancia y la magnitud del fenómeno de las migraciones, que abarca a millones de personas y afecta a un gran número de Estados de la comunidad internacional. Este tratado permite la aceptación de los principios fundamentales relativos al tratamiento de los trabajadores migratorios y de sus familiares.
<ul style="list-style-type: none"> • CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2006) 	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas con discapacidad deben gozar de sus derechos humanos u libertades fundamentales en términos iguales con otros en la sociedad, sin discriminación de ningún tipo.

1.5. ¿Quién puede hacer uso del sistema de DDHH?

Quizás la contestación sea obvia: todos los seres humanos y sólo ellos. Su mejor expresión en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, la cual afirma, en sus artículos 22 al 27, que

...toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo [...] a la protección contra el desempleo [...] a una remuneración equitativa y satisfactoria, al descanso, al disfrute del tiempo libre [...] a vacaciones periódicas pagadas [...] a la

alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica [...] a la educación [...] a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.³

³ Unesco, *Human Rights: A Symposium*, Allan Wingate, Londres y Nueva York, 1949; entre otros muchos lugares, citada en Joel Feinberg, *Social Philosophy*, Prentice-Hall, Engelwood Cliffs, Nueva Jersey, 1973, en las pp. 94-95. [[Links](#)] La versión en castellano se puede consultar en la página web <<http://www.un.org/es/documents/udhr/>>.

1.6. Guión metodológico: Taller: Sistema de protección en DDHH.

Temas para trabajar:

- Teoría e historia de los DDHH
- Sistema nacional e internacional de protección en Derechos Humanos
- Sistema Interamericano DDHH
- Sistema Nacional de DDHH
- ¿Quién puede hacer uso del sistema de DDHH?

Duración:

- 2 horas virtuales.

Objetivo general del taller:

- Conocer y profundizar en los orígenes y desarrollo del sistema de Protección en Derechos Humanos.

TIEMPO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA	MATERIALES
15 minutos	Presentación de participantes.	Cada persona se presenta y menciona su nombre, procedencia y expectativa con respecto al taller.	
(15 minutos)	Preguntas generadoras	Pregunta inicial para contestar en plenario ¿Qué dice la gente que son los derechos Humanos? Desde su experiencia cuéntenos: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo y donde nacen los derechos Humanos? • ¿Cuáles son las características de los derechos humanos? ¿Conoce los principios universales de los Derechos Humanos?	• Preguntas en la Presentación power point de taller.
(15 minutos)	Trabajo personal y plenaria	Trabajo personal ¿Si usted tuviera que explicarle a un grupo de persona qué son los derechos humanos ¿qué les diría? En una hoja / cartulina: Ponga una definición que usted conozca sobre los derechos humanos.	• Cartulina, • Hojas de papel • Marcadores.
(20 minutos)	Ver video https://youtu.be/X05QCLN-POY	Video. Revisar la definición escrita en la cartulina / hoja y comentar.	Video
(45 minutos)	Presentación de la facilitación	Presentación <ul style="list-style-type: none"> • Teoría e historia de los DDHH • Sistema Universal de Derechos Humanos • Sistema Interamericano DDHH • Sistema Nacional de DDHH • ¿Quién puede hacer uso del sistema de DDHH? 	• Presentación power point de taller. • Documento borrador del manual de formación. <i>Capítulo 5: Modulo 2.</i> point de taller.

MODULO 2: ¿Que es una persona defensora de Derechos Humanos?

2.1. ¿Quién puede ser un defensor o defensora de derechos humanos?

Pueden ser personas defensoras cualquier persona o grupos de personas que se esfuercen en promover los derechos humanos, desde organizaciones intergubernamentales asentadas en las mayores ciudades del mundo hasta individuos que trabajan en sus comunidades locales. Las personas defensoras pueden ser de cualquier género, tener distintas edades, proceder de cualquier parte del mundo y tener cualesquiera antecedentes profesionales o de otro tipo. Es importante observar, en particular, que los defensores de los derechos humanos no sólo desarrollan su actividad en ONG y organizaciones intergubernamentales, sino que, en algunos casos, también pueden ser empleados del Estado, funcionarios públicos como garantes de los derechos o miembros del sector privado.

Sin embargo, lo que más caracteriza a un defensor de los derechos humanos no es su título o el nombre de la organización para la que trabaja sino el carácter de la actividad que desarrolla. No es necesario que la persona de que se trate sea conocida como “activista de los derechos humanos” o que trabaje en una organización cuyo nombre incluya las palabras “derechos humanos” para que pueda calificarse de defensora de los derechos humanos. Cabe decir lo mismo de las personas que realizan una labor de educación de las comunidades en relación con el VIH/SIDA, los defensores de los derechos de los pueblos indígenas, los ecologistas y los voluntarios del desarrollo, los cuales desempeñan una función decisiva de defensores de los derechos humanos.

A nivel nacional, en el año 2013 se aprobó la Primera Política Pública y Plan Nacional De Acción En Derechos Humanos, con vigencia hasta el 2022, en esta política se plantea la necesidad de crear un mecanismo de protección para los defensores y defensoras de derechos humanos. En este sentido se, aprueba en el año 2015, la **Ley de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos, comunicadores, periodistas y operadores de Justicia**, la cual define a una persona defensora como: “Toda persona que ejerza el derecho, individual o colectivamente, de promover y procurar la protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el marco del derecho nacional e internacional; entre estos se encuentran comprendidos los defensores del medio ambiente y conservadores de los recursos naturales” (De las definiciones. Artículo 5)

La Declaración de Defensores y Defensoras de Derechos Humanos de Naciones Unidas, incluye a toda persona que de forma individual o colectiva promueve y se esfuerza por la protección y derechos de otras personas, tanto a nivel nacional, como internacional. Toda persona puede ser un defensor y defensora de derechos humanos, por lo que debe ser protegida de ataques en su contra.

La persona que actúe en favor de un derecho (o varios derechos) humano(s) de un individuo o un grupo será un defensor de los derechos humanos. Estas personas se esfuerzan en promover y proteger los derechos civiles y políticos y en lograr la promoción, la protección y el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales.

Los defensores abordan cualesquier problemas de derechos humanos, que pueden comprender desde las ejecuciones sumarias hasta la tortura, la detención y prisión arbitrarias, la mutilación genital de las mujeres, la discriminación, las cuestiones laborales, las expulsiones forzadas, el acceso a la atención sanitaria o los desechos tóxicos y su impacto en el medio ambiente. Los defensores actúan en favor de derechos humanos tan diversos como el derecho a la vida, la alimentación y el agua, el nivel más alto posible de salud, una vivienda adecuada, un nombre y una nacionalidad, la educación, la libertad de circulación y la no discriminación. Algunas veces defienden los derechos de categorías de personas, por

ejemplo, los derechos de la mujer, el niño, los indígenas, los refugiados y desplazados internos, y de minorías nacionales, lingüísticas o sexuales⁴.

Según la **Ley de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos, Comunicadores, Periodistas y Operadores de Justicia** de Honduras, aprobada en el año 2015, en su artículo 1, plantea: “El Estado reconoce el derecho de toda persona, individual o colectivamente, a promover y procurar la promoción, protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales” reconociendo que “toda persona natural o jurídica tiene una importante función en la consolidación de la democracia, el fomento y el progreso de la sociedad y las instituciones, así como en la promoción de una cultura de derechos humanos”.

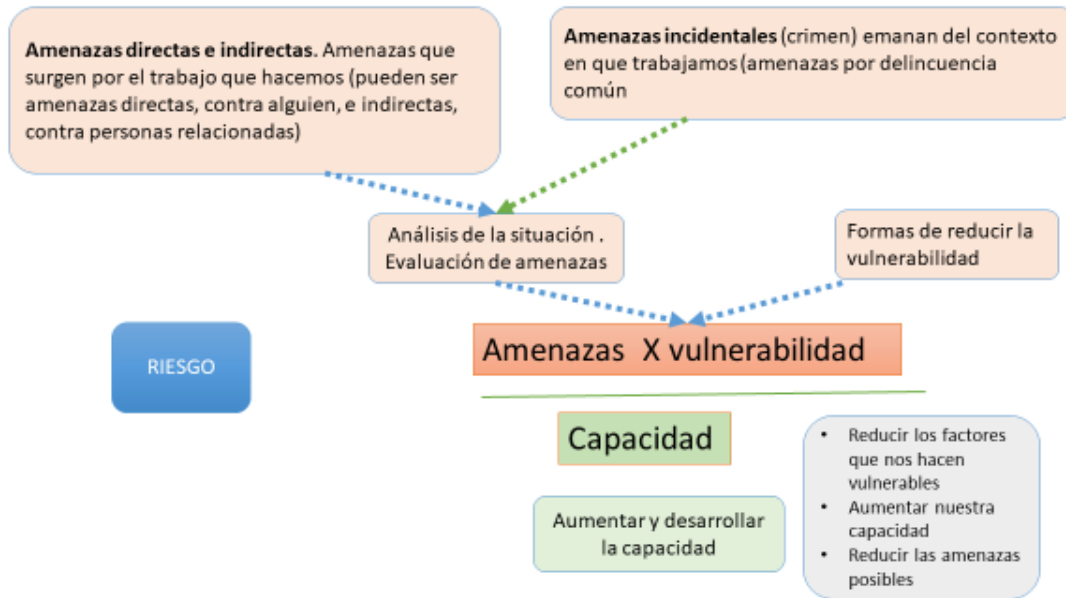
2.2. ¿Cómo identifico un riesgo para una persona defensora?

El riesgo para una persona defensora es una amenaza sobre su integridad física, personal, emocional o patrimonial causada por su labor como defensor/a. Sin embargo, a pesar de que el deber de protección le corresponde al Estado, es importante que los líderes/lideresas sociales y los defensores/as de derechos humanos identifiquen y establezcan medidas de autoprotección que les permitan minimizar su exposición a factores que representen amenazas contra la organización y contra la vida, integridad y libertad personal de sus miembros.

Para emprender un trabajo de análisis sobre estas situaciones, es necesario conocer las definiciones de algunos términos que serán fundamentales en el trabajo de defensa de derechos:

- **Prevención.** Consiste en la preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o disminuir sus efectos.
- **Protección.** Es la acción que se desarrolla para resguardarse o ampararse, favorecerse o defenderse frente a un riesgo, buscando seguridad.
- **Autoprotección.** Acciones y medidas tomadas por las organizaciones y sus integrantes que buscan disminuir los niveles de vulnerabilidad de la organización misma y de sufrir acciones contra la vida, integridad y libertad de sus miembros.
- **Contingencia.** Se consideran contingentes aquellas situaciones o eventos específicos que se puede prever, pero que pueden ocurrir o no.
- **Riesgo.** Situación de peligro en que se encuentra expuesta una o varias personas, las comunidades e instituciones en un determinado momento y lugar, por la presencia de una o varias amenazas, cuyo grado de afectación estará determinado por el nivel de vulnerabilidad, y las capacidades o reparación con que se cuenta para hacerle frente. Se plantea la siguiente ecuación para medir el nivel de riesgo:

⁴ Alto Comisionado de las Naciones Unidas.



- **Amenaza.** Factor de peligro que implica la posibilidad de sufrir daño o cuyas manifestaciones pueden afectar a una persona o una comunidad en determinado momento y lugar. Las amenazas pueden ser de origen natural o ser generadas por la actividad humana.
- **Vulnerabilidad.** Es el nivel de susceptibilidad de las personas a experimentar pérdidas, daños, sufrimientos y la muerte, en caso de producirse una situación determinada.
- **Capacidad.** Disponibilidad de recursos, aptitudes, conocimientos y cualidades que tienen los individuos, las familias, las comunidades y las organizaciones para anticiparse, resistir, atender y recuperarse de los efectos producidos por una amenaza.⁵

$$\text{CAPACIDAD} = \begin{matrix} \text{Talento humano de la} \\ \text{comunidad} \\ \text{y de las autoridades para} \\ \text{generar soluciones a partir de} \\ \text{los recursos existentes.} \end{matrix} \times \begin{matrix} \text{Recursos logísticos, técnicos} \\ \text{y financieros existentes} \\ \text{y funcionales en la} \\ \text{región.} \end{matrix}$$

2.3. ¿Cuáles son los niveles de riesgo y cómo los califico?

En la labor de defensoría es importante establecer criterios que permitan evaluar los niveles de riesgo a que a los que están expuestas todas las personas y aquellas que desarrollan labores específicas y diferentes del resto de la población. En este sentido se presenta una escala desde el riesgo mínimo, el riesgo ordinario, el riesgo extraordinario y el riesgo extremo, definidos como aparece a continuación:

- **Nivel de riesgo mínimo:** En este nivel se encuentran todas las personas, por el solo hecho de nacer. El riesgo al que se enfrenta es a la muerte y a las enfermedades.
- **Nivel de riesgo ordinario:** Se trata de todos aquellos riesgos causados por el hecho de vivir en sociedad. La amenaza no es causada por factores individuales, como en el nivel anterior, sino que se produce por factores externos, como la acción del Estado y la convivencia con otras personas. La población que se encuentra en este nivel de riesgo no puede solicitar medidas especiales de protección, por cuanto el Estado, dentro de su finalidad, debe establecer medidas ordinarias y generales encaminadas a proteger a los asociados en relación con este tipo de

⁵ Programa de reducción del riesgo. Previniendo desastres y salvando vidas en Zonas de población civil en riesgo. Cruz Roja Colombiana, Bogotá, 2007.

riesgo. Lo derechos fundamentales que se puedan ver amenazados se protegen de la manera indicada.

- **Nivel de riesgo extraordinario.** Cuando la persona se encuentra en este nivel de riesgo, es necesario que el Estado adopte medidas especiales y particulares para evitar que se vulneren los derechos fundamentales amenazados. El riesgo extraordinario, debe presentar las siguientes características:
 - Debe ser específico e individualizable, es decir, no se debe tratar de un riesgo que atañe a toda la población.
 - Debe ser concreto, es decir, estar basado en acciones o hechos particulares y manifiestos, y no en suposiciones abstractas.
 - Debe ser presente, esto es, no remoto ni eventual.
 - Debe ser importante, es decir, que amenace con lesionar bienes o intereses jurídicos valiosos para el sujeto, por lo cual no se puede tratar de un riesgo menor.
 - Debe ser un riesgo serio, de materialización probable por las circunstancias del caso, por lo cual no puede ser improbable.
 - Debe ser un riesgo claro y discernible, no de una contingencia o peligro difuso.
 - Debe ser un riesgo excepcional, en la medida en que no es uno que deba ser soportado por la generalidad de los individuos.
 - Debe ser desproporcionado, frente a los beneficios que deriva la persona de situación por la cual se genera el riesgo.
 - Cuando confluyen las características anteriores, la persona se encuentra frente a un *riesgo extraordinario*, que no tiene el deber jurídico de soportar, por lo cual puede invocar una protección especial por parte del Estado. Las medidas deben estar encaminadas a garantizar los derechos fundamentales amenazados en este evento, la vida y la integridad personal.

- **Nivel de riesgo extremo.** Éste es el nivel de riesgo más alto. En esta categoría también se ponen en peligro los derechos fundamentales como la vida y la integridad personal. Para que la persona pueda obtener una protección especial por parte del Estado en este nivel, el riesgo debe reunir las características indicadas en relación con el nivel anterior y, además, debe ser grave e inminente. Es grave aquel riesgo que amenaza un bien jurídico de mucha entidad o importancia. La inminencia se predica de aquello está por suceder. Así, el riesgo extremo es aquel del que se puede decir que en cualquier instante deja de ser una amenaza y se materializa en una vulneración de los derechos a la vida o a la integridad personal, que son evidentemente primordiales para el ser humano.

¿Cómo presento una denuncia?

Si bien la tradición de la política pública en Honduras ha tendido a identificar el ciclo de protección de derechos humanos como el continuo de acciones en prevención, protección y atención, cada vez más se tiende a asumir la normativa internacional que establece como obligaciones de los Estados brindar garantías alrededor de los ejes de prevención, protección, atención y reparación.

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que la protección del Estado tiene tres elementos clave:

1. Prevenir una amenaza a los derechos humanos, es decir hacer todo lo posible para que no se produzca un daño irremediable;
2. Adelantar diversas acciones de protección que reduzcan el impacto de ese daño (investigar, sancionar, brindar atención de emergencia)
3. Resarcir y reparar de múltiples formas a las personas que fueron afectadas porque el Estado no actuó cuando se requería.

Declaración de alertas y modelo de denuncias

El concepto de **alerta** se emplea en nuestra lengua con la misión de designar un **estado o situación de alerta, que puede afectar a una persona o a una ciudad, respectivamente**, entre otros casos.

Cuando una persona está alerta, todos sus sentidos, pero en especial la vista y el oído, estarán comprometidos en la tarea de detectar algún peligro o amenaza que se espera o que se cree que puede acontecer. Acompaña a ello también un estado de tensión, de nerviosismo, porque claro, esa amenaza o peligro le despierta miedo a no poder protegerse o salvarse, a pesar de encontrarse alerta.

Las personas normalmente nos ponemos alertas cuando existen diversos elementos o antecedentes que nos indican que podemos sufrir una complicación. Así, si en el barrio en el cual vivimos hubo muchos asaltos violentos en las últimas semanas estaremos muy alertas a la hora de entrar y salir de la casa.

Por otra parte, los medios de comunicación o los servicios meteorológicos suelen habitualmente emitir comunicaciones de alerta cuando se sucede algún acontecimiento de trascendencia o hay información concreta acerca que se produzca un evento meteorológico de importancia, tal es el caso de un terremoto, tsunami, tornado, entre otros, que puede acarrear tremendas consecuencias a la integridad física y material de una zona.

Los servicios meteorológicos ante la inminencia de una fuerte tormenta, por citar un ejemplo, emiten varias alertas que se difunden ampliamente a través de los medios de comunicación masiva y que contienen claras y concretas informaciones sobre cómo actuar frente a ello: permanecer en lugares cerrados, no salir de las casas, no sacar los residuos para evitar taponamientos de alcantarillas, entre otros.

Asimismo, una nación puede determinar un estado de alerta cuando una situación se fue de control o cuando se espera que se produzca un desastre natural o social de alto impacto.

En el caso de las alertas en derechos Humanos tiene como principio el de evidenciar y una situación, acontecimientos o violación a los derechos humanos o derechos de las mujeres. En este sentido la alerta en derechos humanos tiene tres enfoques:

1. Identificación de situaciones para la prevención de acciones / amenazas que atentan contra los derechos humanos y/o derechos de las mujeres
2. Identificación de acciones de protección necesarias para la prevención y/o reparación ante la violación de derechos humanos
3. Denuncia de violaciones a personas u organizaciones que trabajan en la defensa los derechos humanos para la mejora de las condiciones, resarcir o reparar a las víctimas y sus familias.

En Honduras, estos tres enfoques son utilizador permanentemente, de una u otra forma. En el caso de las organizaciones y de manera individual se recurre a este tipo de recursos, utilizando los medios con los que se cuentan.

¿Cómo presento una denuncia?

En el caso de Honduras, se cuenta con una Ley de Protección para las y los Defensores (as) de Derechos Humanos, Periodistas, Comunicadores (as) Sociales y Operadores (as) de Justicia. Dicha ley ha creado el Sistema Nacional de Protección (SNP).

Para la presentación de una denuncia de X el Sistema Nacional de Protección ha establecido una herramienta que permite interponer y solicitar medidas de protección en el marco de la Ley en lo establecido en los artículos 1, 2 y 43 de la referida Ley.

La denuncia o solicitar de protección se puede realizar de varias formas:

1. Ingresando a la página de Sistema Nacional de protección, en sección de solicitud de protección: <https://www.sedh.gob.hn/odh/publicaciones/mecanismos-de-proteccion>
2. También puede hacer sus solicitudes al teléfono de emergencia del mecanismo de protección +504 9874-8595

3. Enviando la información o a los correos electrónicos: recepcioncasosdggsp@gmail.com, proteccion.ddhh.hn@gmail.com, asesoratecnicajuridicadggsp@gmail.com

De la misma forma se puede hacer uso de diferentes organizaciones comunitarias y /o proyectos de la zona que trabajan en la defensa de los derechos humanos y de las mujeres.

Criterios / ideas a la hora de interposición de denuncias y solicitudes de protección

Sección de información	Información esencial	Información Útil
1. Nombre de las víctimas	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurarse de que el nombre y los apellidos son exactos. • Las víctimas pueden ser personas, grupos u organizaciones. 	<p>Si la víctima es una persona, debe proporcionarse información sobre sexo, edad, nacionalidad y profesión y debe proporcionarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Datos de contacto (dirección postal; dirección electrónica; teléfonos; página web; ciudad, país). ○ Nombre de la persona que dirige la organización, asociación o el grupo. ○ Ésta se considerará confidencial. <p>Si la víctima es una organización debe proporcionarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de la organización, naturaleza de las actividades en materia de derechos humanos que realiza. ○ Ámbito territorial de sus actividades (regional, nacional, internacional). ○ Afiliación a otras organizaciones de derechos humanos, si procede. ○ Nombre de la persona o las personas que dirigen la organización. ○ Datos de contacto (dirección postal; dirección electrónica; teléfonos; página web; ciudad, país). ○ Ésta se considerará confidencial.
2. Condición de la víctima de defensor/a de los derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué actividad de derechos humanos desarrolla la víctima (persona(s), organización)? 	<ul style="list-style-type: none"> • Debe indicarse también la ciudad y el país donde la víctima (persona(s), organización) lleva a cabo su labor en favor de los derechos humanos.
3. Violación (es) cometidas contra la víctima	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué ocurrió? ¿Dónde? • ¿Cuándo? ¿Cuál es la situación actual? • Fecha: • Lugar: • Descripción de los hechos • Tipo de violación 	<ul style="list-style-type: none"> • En la información se debe indicar la relación entre la violación y las actividades en materia de derechos humanos. • Cuando un abuso inicial ha conducido a una serie de otros actos, éstos deben describirse por orden cronológico. Por ejemplo, si la preocupación inicial es que un defensor/a de los derechos humanos haya sido detenido, se debe proporcionar información al respecto; pero si, posteriormente, es encarcelado, otra información útil incluirá lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> ○ Lugar y fecha de encarcelamiento; ○ Duración del encarcelamiento. ○ Si el defensor/a tiene un abogado/a, datos de contacto. ○ Naturaleza de los cargos, de haberlos y las disposiciones jurídicas que se invocan. ○ Circunstancias en que se procedió a la detención que estén relacionadas con la violación. ○ Posibilidad de recibir asistencia legal y visita de familiares. ○ Las medidas adoptadas para interponer recurso administrativo o judicial, naturaleza del recurso, entidad jurídica ante la cual se ha entablado el procedimiento y etapa o resultado de éste.
4. Autores	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar cualquier información disponible sobre la violación: por ejemplo, dos hombres (¿de uniforme?); graduación, unidad u otra identificación o título 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Hubo algún testigo de la violación? • ¿Hubo otras víctimas?

Sección de información	Información esencial	Información Útil
5. Medidas adoptadas por las autoridades	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha comunicado el asunto a la autoridad competente? • ¿Qué medidas se han adoptado? • ¿Se han iniciado o concluido investigaciones o indagaciones de la supuesta violación? • De ser lo anterior, ¿a cargo de qué autoridad, secretaria o departamento gubernamental? • Evolución de las indagaciones o investigaciones en el momento de presentar la denuncia. • ¿Las indagaciones o investigaciones han conducido a una acusación u otra medida legal? • De ser lo anterior, indicar el motivo por el cual el resultado ha sido insatisfactorio. • Medidas que se hayan adoptado para proteger a las personas amenazadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas adoptadas por la víctima o por organizaciones de derechos humanos <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Se ha hecho pública la violación? ○ ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Quién la presentó y ante qué autoridad? ○ ¿Se ha comunicado esta información a otros grupos de derechos humanos?
6. Conexión entre la violación y la labor de derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Por qué considera que la violación está relacionada con la labor que desarrolla la víctima en materia de derechos humanos? 	<p>Incidentes anteriores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si ha habido incidentes anteriores pertinentes, proporcionar información al respecto. • Es posible que la supuesta violación no sea el resultado de un solo incidente, sino que persista debida a condiciones políticas, prácticas o leyes que impidan la promoción, la protección o la realización de los derechos humanos. En este caso las denuncias deben incluir: <ul style="list-style-type: none"> ○ Información sobre esas condiciones políticas, prácticas o leyes. ○ La naturaleza del perjuicio causado a la persona o el grupo (s) que defiende (n) los derechos humanos en vista de lo anterior. ○ Los métodos utilizados para obstaculizar la labor de los defensores. ○ Los organismos estatales o gubernamentales utilizados para hostigar, intimidar o lesionar a los defensores de derechos humanos ○ Las medidas que se podrían adoptar para enderezar la situación anterior. ○ Las medidas adoptadas por personas o grupos dentro del país para cambiar esas condiciones políticas, prácticas o leyes.
7. ¿Quién presenta esta información? (Confidencial)	<ul style="list-style-type: none"> • Indicar el nombre y los datos de contacto. Se debe indicar la actividad profesional, si procede. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las denuncias pueden presentarlas organizaciones o individuos.

2.4. Guión metodológico: Taller: ¿Que es una persona defensora/es de Derechos Humanos?

Temas para trabajar:

- ¿Quién puede ser un defensor o defensora de derechos humanos?
- ¿Cómo identifico un riesgo para una persona defensora?
- ¿Cuáles son los niveles de riesgo y cómo los califico?
- ¿Cómo presento una denuncia?

Duración:

- 3 horas virtuales.

Objetivo general del taller:

• Identificar las características de una persona defensora de Derechos Humanos

TIEMPO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA	MATERIALES
15 minutos	Presentación de participantes.	Cada persona se presenta y menciona su nombre, procedencia y expectativa con respecto al taller.	
(30 minutos)	Pregunta inicial.	<p>Desde la experiencia de las participantes se parte de las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué identifica a un defensor y a una defensora de derechos Humanos? • ¿Qué dice la gente que es un defensor o defensora de derechos humanos? • ¿Qué pensamos nosotras de lo que dice la gente? • Si pudiéramos contestar a lo que dice la gente, ¿qué características podríamos decir que identifica a un o una defensora de derechos humanos? <p>Se pide la aportación de 3 o 4 participantes por pregunta.</p>	Preguntas en la Presentación power point de taller.
(20 minutos)	Ver video https://www.youtube.com/watch?v=yUveeerGR7M	<p>Diálogo sobre el video “Somos”</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué llama la atención del video? ¿Que se defiende? ¿Quién lo defiende? 	Video
(40 minutos)	Trabajo personal y plenaria	<p>Trabajo personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describa con sus palabras, ¿cuales son los riesgos que corre un defensor o defensora de derechos humanos.? • ¿Conoce alguna herramienta o metodológica para identificar el riesgo? • ¿Sabe como interponer una denuncia? - en una hoja, haga un mapa del proceso para interponer una denuncia de violación de derechos humanos. <p>En una hoja / cartulina: Ponga una definición que usted conozca sobre los derechos humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cartulina, • Hojas de papel • Marcadores.
(60 minutos)	Presentación de la facilitación	<p>Presentación</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién puede ser un defensor o defensora de derechos humanos? • ¿Cómo identifico un riesgo para una persona defensora? • ¿Cuáles son los niveles de riesgo y cómo los califico? • ¿Cómo presento una denuncia? 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación power point de taller. • Documento borrador del manual de formación. Capítulo 5: Modulo 2.

MODULO 3: Derechos Humanos de las Mujeres.

3.1. Normativa Nacional e Internacional en Derechos de las Mujeres.

Los Derechos Humanos se definen como los privilegios propios de la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada, en otras palabras, son los privilegios y facultades legales que tiene cada hombre y cada mujer frente al poder público, a fin de preservar su dignidad y valor como ser humano, Así, el derecho humano a la alimentación está reconocido

Desde hace algunos años se han establecido compromisos y lineamientos a nivel internacional para erradicar la pobreza y el hambre, los cuales deben ser acogidos a nivel nacional y municipal, para garantizar que la población disponga, acceda y consuma alimentos de manera permanente y oportuna, en cantidad suficiente, variedad, calidad e inocuidad.

Marco Internacional.

A. Agenda 2030 Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Agenda es un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad. También tiene por objeto fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad.

Las Naciones Unidas declara *“Reconocemos que la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones, incluida la pobreza extrema, es el mayor desafío a que se enfrenta el mundo y constituye un requisito indispensable para el desarrollo sostenible”*.

Este plan será implementado por todos los países y partes interesadas mediante una alianza de colaboración.

Por otra parte nos dice *“Estamos resueltos a liberar a la humanidad de la tiranía de la pobreza y las privaciones y a sanar y proteger nuestro planeta. Estamos decididos a tomar las medidas audaces y transformativas que se necesitan urgentemente para reconducir al mundo por el camino de la sostenibilidad y la resiliencia”*.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas, buscar retomar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y conseguir lo que estos no lograron. También se pretende hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Los Objetivos y las metas son de carácter integrado e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental.

Se hace énfasis en los objetivos que tiene un relación directa con la presente política:

- Objetivo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible
- Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades
- Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- Objetivo 6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos
- Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
- Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos*
- Objetivo 15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad

B. PIDESC (Pacto Internacional por los Derechos Económicos Sociales y Culturales).

El [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales PIDESC](#) fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1996, y entró en vigor en 1976. Este Pacto, junto con la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, componen la denominada Carta Internacional de Derechos Humanos.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y su Protocolo Facultativo son los instrumentos internacionales del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, es decir, del Sistema de Naciones Unidas, que regulan la protección de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC)

Los (DESC) derechos económicos, sociales y culturales se consideran derechos de igualdad material por medio de los cuales se pretende alcanzar la satisfacción de las necesidades básicas de las personas y el máximo nivel posible de vida digna. Por su parte, los derechos civiles y políticos son los que persiguen la protección de los seres humanos contra los abusos de autoridad del gobierno en aspectos relativos a la integridad personal, a cualquier ámbito de la libertad y a la existencia de la legalidad y garantías específicas en procedimientos administrativos y judiciales. Ambos grupos han sido proclamados como los derechos humanos básicos; en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en Viena en 1993, se estableció su universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación.

C. Programa de Acción de Viena sobre los Derechos Humanos. 1993

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993 es un hito en la historia de las Naciones Unidas. La aprobación de la Declaración y el Programa de Acción de Viena fue de gran ayuda para los esfuerzos encaminados a lograr la observancia de los principios de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Los participantes en la Conferencia superaron importantes diferencias para elaborar un documento final convincente que pusiera de relieve el carácter indivisible e interdependiente de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, que se refuerzan mutuamente. La Declaración y el Programa de Acción de Viena reforzaron importantes principios, entre ellos la universalidad de los derechos humanos y la obligación de los Estados de acatarlos. Además, proclamó inequívocamente los derechos de la mujer y subrayó la necesidad de combatir la impunidad, inclusive mediante la creación de una corte penal internacional permanente. La promoción y protección de los derechos se confirmó como un elemento central de la identidad y el propósito de las Naciones Unidas, lo que llevó a adoptar la crucial decisión de establecer el cargo de Alto Comisionado para los Derechos Humanos.

Conferencia Mundial de Derechos Humanos (C.M.D.H.): la Conferencia realizada en Viena en 1993, constituye uno de los documentos internacionales más importantes para las mujeres, no sólo porque en él se reconoce los derechos de las mujeres como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales, sino porque también urge a los Estados a establecer programas de educación en derechos humanos, enfatiza la necesidad de divulgar la información y los datos, tanto teóricos como prácticos para la promoción y vigencia de los derechos humanos. Esta declaración, sin lugar a duda, fue un importante avance en el reconocimiento de la discriminación y la violencia contra las mujeres por su condición de género, como violación a sus derechos humanos.

D. II Cumbre Mundial de la Infancia

En la segunda Cumbre Mundial de la Infancia (mayo 8 al 10 de 2002), en la cual los países de todo el mundo se comprometieron con una serie de objetivos encaminados a mejorar la situación de los niños y

los jóvenes. Se organizó para analizar los progresos alcanzados desde la Cumbre Mundial en favor de la Infancia de 1990 y renovar el compromiso internacional en favor de los derechos de la niñez. Las tareas y compromisos de la Cumbre se resumen así:

- Fomentar la atención prenatal y reducir la mortalidad de niños menores de 4 años.
- Fomentar la provisión de agua potable y la creación de redes de saneamiento.
- Adopción de medidas para erradicar el hambre y la desnutrición.
- Fortalecer la función y la condición de la mujer.
- Adoptar medidas mancomunadas para la protección del medio ambiente.
- Nos esforzaremos porque se inicie una lucha a nivel mundial contra la pobreza.

E. Convenio 169 de la OIT para los pueblos originarios.

El Convenio 169 de la OIT es el más importante instrumento internacional que garantiza los derechos indígenas. Su fuerza radica y depende, de todos modos, de un alto número de naciones ratificantes. El convenio hace hincapié en los derechos de trabajo de los pueblos indígenas y tribales y su derecho a la tierra y al territorio, a la salud y a la educación.

Determinando la protección de "los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales propios" de los pueblos indígenas, y define "la importancia especial que para las culturas de nuestro territorio y valores espirituales de los pueblos interesados reviste su relación con las tierras o territorios". Así como la importancia de las actividades económicas tradicionales para su cultura. También que los servicios de salud para indígenas deberán organizarse en forma comunitaria, incluyendo los métodos de prevención, prácticas curativas y medicamentos tradicionales. Los programas de educación "deberán abarcar su historia, sus conocimientos y técnicas, sus sistemas de valores" y, además, "deberán adoptarse disposiciones para preservar las lenguas indígenas".

F. Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 1979

La CEDAW fue adoptada en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981 y es considerada la carta internacional de los derechos de la mujer. La CEDAW es el segundo instrumento internacional más ratificado por los Estados Miembro de la ONU, -el primero es la Convención sobre los Derechos de la Niñez-; y a la fecha, ha sido ratificada por 188 países, lo que le otorga un poderoso mandato internacional.

Provee un marco obligatorio de cumplimiento para los países que la han ratificado para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas y estipula que los Estados Parte deben incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato, es decir, que no exista discriminación directa ni indirecta de la mujer, así como mejorar la situación de facto de la mujer, promoviendo la igualdad sustantiva o la igualdad de resultados.

G. Convención de BELEM DO PARA. 1994

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer: mejor conocida como "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA", fue aprobada el 9 de junio de 1994 por la Asamblea General de Estados Americanos (OEA), en su vigésimo cuarto período de sesiones. Representa otro valioso instrumento jurídico para las mujeres, pues establece a nivel mundial, los parámetros legales en torno a la violencia contra la mujer y al cual quedan sujetos todos los países signatarios de dicha Convención.

H. Conferencia Internacional de Población y Desarrollo. 1994

Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (C.I.P.D.): realizada en El Cairo en 1994, representa también un avance más a nivel mundial, en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, al plasmarse un Programa de Acción que establece especialmente, los derechos de las

mujeres en el área de igualdad y equidad; en el acceso a la toma de decisiones; en los derechos de salud sexual y derechos reproductivos y en el área de la violencia contra la mujer.

I. Declaración y plataforma de acción de Beijing. 1995

La Declaración y la Plataforma de Beijing de 1995 es una agenda con visión de futuro para el empoderamiento de las mujeres. Todavía hoy en día continúa siendo la hoja de ruta y el marco de políticas internacional más exhaustivo para la acción, y la actual fuente de orientación e inspiración para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo.

La Plataforma de Acción abarca 12 esferas de especial preocupación que continúan siendo tan relevantes hoy en día: la pobreza; la educación y la capacitación; la salud; la violencia contra la mujer; los conflictos armados; la economía; el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos; los medios de difusión; el medio ambiente; y la niña.

Para cada esfera de especial preocupación se identificaron objetivos estratégicos, además de una serie detallada de medidas relacionadas que los gobiernos y otras partes interesadas deben llevar a cabo a nivel nacional, regional e internacional. En el vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General en junio de 2000, celebrado para examinar la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, los gobiernos acordaron medidas adicionales para acelerar la aplicación de la Plataforma de Acción y garantizar que los compromisos en favor de la igualdad de género, el desarrollo y la paz se cumplan plenamente.

El resultado de esta Conferencia se puede sintetizar en dos documentos de suma importancia, a saber:

- La Declaración de Beijing: es una declaración conjunta, adoptada por los Estados Miembros de la ONU que participaron en la Conferencia, que resume las posiciones y los proyectos de medidas acordadas en la Plataforma de Acción; declaración que expresa la determinación de los gobiernos, de desarrollar e intensificar esfuerzos y acciones tendientes al logro de los objetivos de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro; promover la independencia económica de la mujer y fomentar un desarrollo sostenible enfocado hacia la persona, a través de la educación, la capacitación y la atención primaria de la salud; igualmente expresa la determinación de los gobiernos de garantizar la paz para las mujeres; la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña, intensificando esfuerzos para garantizar a éstas el disfrute de condiciones de igualdad de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- La Plataforma de Acción: es un programa dirigido a potenciar el papel de la mujer en la sociedad, en el que se proponen los objetivos y medidas estratégicas que deben adoptar durante los próximos 5 años, los gobiernos, la comunidad internacional, el sector privado, las organizaciones no gubernamentales, para acelerar la promoción, protección y fortalecimiento de los derechos humanos de las mujeres.

Marco Nacional

1. Constitución de la Republica:

La Constitución de Honduras, no hace referencia explícita al derecho humano a la alimentación. Pero su Artículo 1 define que el Estado de Honduras está constituido para “asegurar a sus habitantes el goce de la justicia, la libertad, la cultura y el bienestar económico y social”, esto le obliga a procurar que su población goce de ese derecho indispensable para el bienestar económico y social de su población.

2. Visión de País 2010-2038 como el Plan de Nación 2010-2022

A inicios de 2010, el Congreso Nacional de la República aprobó la Ley para el Establecimiento de una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación para Honduras. Tanto la Visión de País 2010-2038 como el Plan de Nación 2010-2022, reconocen que el desarrollo integral de Honduras exige de cada ciudadano el compromiso solidario por la paz y la reconciliación, como requisito fundamental para

encausar el futuro por la senda de la participación, el orden, la justicia y la prosperidad en todos los aspectos de la vida humana.

3. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer fue aprobada por el Poder Legislativo el 11 de abril del año 2000, mediante Decreto Legislativo No.34-2000, y constituye un marco jurídico para el avance de políticas públicas a favor de la equidad de género en Honduras.

La Ley está estructurada en seis capítulos en las áreas de Familia, Salud y Medio Ambiente, Educación, Cultura y Comercio, Tierra, Crédito y Vivienda, Trabajo y Seguridad Social, y Participación en la Toma de Decisiones dentro de la Estructura de Poder.

4. Segundo Plan de Igualdad de Género Honduras - II PIEGH

El II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 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.

El II PIEGH se basa en los enfoques de género y de derechos, lo que implica para el Estado asumir la función de titular de deberes en torno a la promoción, protección, garantía y restitución de los derechos, de conformidad con las obligaciones contraídas por el Estado hondureño a través de la ratificación y adhesiones a las convenciones y tratados internacionales de derechos humanos.

5. Ley de Municipalidades

Artículo13.- (Según Reforma por Decreto 48-91) Las municipalidades tienen las atribuciones siguientes:

- 1.- Elaboración y ejecución de planes de desarrollo del municipio;
- 7. Protección de la ecología, del medio ambiente y promoción de la reforestación;
- 9. Fomento y regulación de la actividad comercial, industrial, de servicios y otros;
- 16. Coordinación e Implantación de las medidas y acciones higiénicas que tiendan a asegurar y preservar la salud y bienestar general de la población, en lo que al efecto señala el Código de Salud;
- 18. Coordinación de sus programas de desarrollo con los planes de desarrollo nacionales.

Artículo14.- La Municipalidad es el órgano de gobierno y administración del Municipio y existe para lograr el bienestar de los habitantes, promover su desarrollo integral y la preservación del medio ambiente, con las facultades otorgadas por la Constitución de la República y demás leyes; serán sus objetivos los siguientes:

- Velar porque se cumplan la Constitución de la República y las leyes;
- Asegurar la participación de la comunidad, en la solución de los problemas del municipio;
- Alcanzar el bienestar social y material del Municipio, ejecutando programas de obras públicas y servicios;
- Preservar el patrimonio histórico y las tradiciones cívico-culturales del Municipio; fomentarlas y difundirlas por sí o en colaboración con otras entidades públicas o privadas;
- Propiciar la integración regional;
- Proteger el ecosistema municipal y el medio ambiente;
- Utilizar la planificación para alcanzar el desarrollo integral del Municipio, y;
- Racionalizar el uso y explotación de los recursos municipales, de acuerdo con las prioridades establecidas y los programas de desarrollo nacional.

Artículo 25.- (Según Reforma por Decreto 48-91). - La Corporación Municipal es el órgano deliberativo de la Municipalidad, electa por el pueblo y máxima autoridad dentro del término municipal, en consecuencia, le corresponde ejercer las facultades siguientes:

- A) Crear, reformar y derogar los instrumentos normativos locales de conformidad con esta Ley;

- B) Crear, suprimir, modificar y trasladar unidades administrativas. Asimismo, podrá crear y suprimir empresas, fundaciones o asociaciones, de conformidad con la ley, en forma mixta, para la prestación de los servicios municipales;
- C) Emitir los reglamentos y manuales para el buen funcionamiento de la Municipalidad;
- D) Celebrar asambleas de carácter consultivo en cabildo abierto con representantes de organizaciones locales, legalmente constituidas, como ser: Comunes, sociales, gremiales, sindicales, ecológicas y otras que por su naturaleza lo ameriten, a juicio de la Corporación, para resolver todo tipo de situaciones que afecten a la comunidad;

Del TÍTULO II, CAPÍTULO I, De la Municipalidad

Art. 9.- La Municipalidad adoptará las formas de administración que le permitan crear y organizar otras unidades ejecutoras con amplias facultades de administración, creadas bajo sistemas administrativos y contables especiales. Elaborará los programas y estudios técnicos que el servicio público requiera y los coordinará con las políticas y directrices que tenga establecidas el Gobierno Central. Para los servicios públicos municipales, la Corporación Municipal podrá crear organismos especiales que actúen en nombre y representación de la Municipalidad en lo relacionado con la prestación de dicho servicio.

Art. 11.- La Corporación como órgano legislativo Municipal emitirá, reformará y derogará normas de aplicación general en el término municipal que tendrán el carácter de ordenanzas; o disposiciones obligatorias y son de observancia para todos los vecinos, residentes y transeúntes.

Art. 12.- Las resoluciones, acuerdos y demás decisiones se adoptarán con el voto favorable de la mayoría de los miembros presentes de la Corporación Municipal, y en caso de empate en la votación, el alcalde tendrá derecho a doble voto o sea al voto de calidad.

Art. 13.- Todas las resoluciones de la Corporación Municipal entrarán en vigor una vez que haya sido aprobada y ratificada el acta o cuando se hayan agotado los recursos correspondientes.

3.2. ¿Quién es y que hace una persona que trabaja en DDHH de las Mujeres?

Para empezar a hablar sobre el tema, debemos saber cuales son los derechos de las mujeres tanto a nivel nacional como internacional y seguro tendremos una lista larga, por lo que mencionaremos de forma general, los más importantes partiendo del reconocimiento que hace Naciones Unidas, diciendo en su constitución de 1948 que «Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos» y que *«toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición»*..

Siguiendo esta declaración el movimiento feminista internacional logra que la Asamblea de la ONU declare el año 1975 como el Año Internacional de la Mujer, declarando posteriormente el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985). De esta época se derivan los Convenios y Acuerdos más importantes sobre derechos de las mujeres como la Conferencia de Beijing, La Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) o la Convención Belén Do Pará para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, entre otras, que fueron firmadas por muchas naciones a nivel mundial, incluyendo a Honduras. En nuestro país existe un marco nacional de leyes de protección a los derechos de las mujeres contra la violencia, tales como la Ley contra la

Violencia Doméstica y sus reformas, la Ley de Igualdad de Oportunidades y una Política Nacional de la Mujer-II Plan de Igualdad de Igualdad y Equidad de Género (2010 – 2022)

Con base a lo anterior, podemos resumir algunos de los derechos de las mujeres, como los siguientes⁶:

- a. **Derecho a una vida libre de violencia:** en el ámbito privado, dentro de la familia y en los espacios públicos. Esto incluye una vida libre de violencia intrafamiliar, doméstica, sexual, física o patrimonial, entre otras.
- b. **Derecho a la salud:** incluyendo el derecho a ser informada y decidir sobre el cuerpo, así como la salud sexual y reproductiva.
- c. **Derecho a la participación política:** A ser escuchada, proponer y participar en diferentes espacios de poder y política pública en igualdad y equidad con sus pares varones.
- d. **Derecho a la libre expresión:** Expresando sus opiniones, sin ser descalificada, ni discriminada, presentando información objetiva y todo lo relacionado con lo subjetivo. Demandar información desagregada por sexo y de interés para las mujeres.
- e. **Derecho a la propiedad y a la tierra:** Las mujeres son la mayoría de la población de la humanidad, las mayores productoras de alimentos, con apenas un porcentaje del 10% de propiedad sobre la tierra que tienen y trabajan. En este sentido, se defiende el derecho a la tierra de forma personal o colectiva, así como el uso y acceso de los recursos y medios de producción en condiciones de igualdad con los hombres.
- f. **Derecho a la educación:** Es bien conocido que, en algunas regiones del país y el mundo, se privilegia la educación de los niños varones frente a las niñas o en ciertos casos, las niñas además de ir a la escuela deben hacerse cargo de forma exclusiva de las tareas domésticas, situación que no pasa con sus hermanos varones.
- g. **Derecho al trabajo:** Que implica la no discriminación en el trabajo por estado de salud (incluyendo el embarazo) edad o raza, así como el derecho a ganar lo mismo que los compañeros varones por igual trabajo. La fórmula sería entonces “a igual salario-igual trabajo”. Por otra parte, se deben garantizar espacios de trabajo libres de acoso y violencia sexual.

3.3. Riesgos y protección de mujeres defensoras.

El Relator Especial sobre la situación de los defensores de los derechos humanos define a los defensores de los derechos humanos de las mujeres como activistas de ambos sexos y cualesquiera otros defensores de los derechos humanos dedicados a promover los derechos de la mujer o las cuestiones de género (A/HRC/16/44). En la Declaración sobre los Defensores de los Derechos Humanos (HDR, por sus siglas en inglés) se reconoce la importante función que desempeñan estos activistas, tanto hombres como mujeres, y se hace hincapié en los derechos pertinentes de todos los HDR y las obligaciones de los Estados.

Las defensoras de los derechos humanos corren los mismos riesgos que sus homólogos masculinos, pero debido a su condición de mujer se exponen a amenazas y modalidades de violencia de género específicas o son objeto de estas.

- Los motivos de estas agresiones selectivas a las defensoras de los derechos humanos son de muchas formas y complejos, y dependen del contexto específico en el que trabaja cada una de ellas.
- A menudo se considera que la labor de las defensoras de los derechos humanos desafía los conceptos tradicionales de familia o las funciones de género establecidas en la sociedad, lo que puede suscitar la hostilidad de las autoridades y de la población en general.
- De ahí que las defensoras sean a veces objeto de estigmatización y ostracismo por parte de los líderes comunitarios, los grupos religiosos, las familias y las comunidades que consideran que su labor constituye una amenaza para la religión, el honor o la cultura.
- Además, su mismo trabajo o lo que tratan de alcanzar (por ejemplo, hacer realidad los derechos de las mujeres o cualesquiera otros derechos relativos al género) también las convierte en blanco de ataques.
- Asimismo, sus familiares son objeto de amenazas o actos de violencia que se realizan con el fin de disuadirlas de su labor.

⁶ Compilación libre basada en la Política de la Mujer: II Plan de Igualdad y Equidad de Género 2010-2022. Honduras

- Las defensoras de los derechos humanos corren un riesgo mayor que sus homólogos masculinos de ser objeto de determinadas modalidades de violencia y otras violaciones, prejuicios, marginación y rechazo.

Por lo tanto, es importante reconocer los retos específicos que afronta este grupo de activistas, con el fin de reforzar los mecanismos de protección y otras respuestas de ámbito local o internacional a sus problemas específicos.

- Es preciso que se proceda a la rápida investigación de los actos de intimidación, las amenazas, la violencia y otras tropelías que se comenten contras las defensoras de los derechos humanos, tanto si las perpetran agentes estatales como si son obra de particulares.
- Pero en determinadas situaciones específicas, con frecuencia las defensoras de los derechos humanos carecen de mecanismos de protección eficaces.
- Aunque el Estado tiene la responsabilidad primordial de proteger a los defensores de derechos humanos cuando se ven sujetos a amenazas y agresiones, la comunidad internacional y las delegaciones de las Naciones Unidas en cada país también tienen la responsabilidad de apoyarlos y protegerlos, teniendo en mente los principios básicos de preservar la confidencialidad, evitar el daño y obtener el consentimiento informado de cada persona.

3.4. Guión metodológico: Taller: Derechos Humanos de las Mujeres.

Temas para trabajar:

- Normativa Nacional e Internacional en Derechos de las Mujeres
- ¿Quién es y que hace una persona que trabaja en DDHH de las Mujeres?
- Riesgos y protección de mujeres defensoras

Duración:

- 2 horas virtuales.

Objetivo general del taller:

- Conocer sobre las características de una persona defensora de derechos de las Mujeres.

TIEMPO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA	
15 minutos	Presentación de participantes.	Cada persona se presenta y menciona su nombre, procedencia y expectativa con respecto al taller. Con la presentación se nombra una cualidad que nos identifica.	
(15 minutos)	Presentación dialogada.	Presentación sobre lo que dice la normativa nacional e internacional acerca de los que es un o una defensora de derecho humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación power point de taller. Documento borrador del manual de formación. Capítulo 5: Modulo 3
30 minutos	Ver video https://www.youtube.com/watch?v=OFYxVCATo1o	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué le llamo la atención del video? • ¿Qué es lo más importante del video? 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra • Papelógrafos • Cartulina, • Hojas de papel • Marcadores.
45 minutos	Presentación dialogada	Presentación <ul style="list-style-type: none"> • Normativa Nacional e Internacional en Derechos de las Mujeres • ¿Quién es y que hace una persona que trabaja en DDHH de las Mujeres? Riesgos y protección de mujeres defensoras	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación power point de taller. Documento borrador del manual de formación. Capítulo 5: Modulo 3

MODULO 4: Derechos Humanos de Niñez y Adolescencia

4.1. Normativa Nacional e Internacional en Derechos de Niñez y Adolescencia.

El desafío de la defensa y promoción de los Derechos Humanos de la Niñez en realidad tiene una historia reciente en el derecho internacional de los Derechos Humanos. La afirmación de que los derechos fundamentales de la persona humana en amplio sentido han sido siempre parte del sistema protector y garantista para los niños y niñas, históricamente no corresponde a una realidad verificable.

La visión de la infancia como objeto de protección y no como sujetos de derecho, como hoy se reconoce, hizo que los derechos fundamentales reconocidos a todos los seres humanos, en la práctica no se le permitieron ejercer a los niños y niñas, o en algunos casos en forma restringida. Se admite entonces, de hecho, que la lucha por reconocer todos los derechos humanos para la niñez inicia con la declaración de la necesidad de una convención internacional de carácter vinculante para la niñez en el año de 1979 y que se logra como conquista específica una década después al aprobarse el texto de la Convención sobre los Derechos del Niño el año 1989.

Las Naciones Unidas aprobaron en 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos que, implícitamente, incluía los derechos del niño, sin embargo, posteriormente se llegó al convencimiento que las necesidades particulares de los niños y niñas debían estar especialmente enunciados. Antes había decidido que el Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para los niños (UNICEF) continuara sus labores como organismo especializado y permanente para la protección de la infancia (denominándose oficialmente Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia).

El 20 de noviembre de 1959 las Naciones Unidas aprobó la Declaración de los Derechos del Niño.

A partir de 1975, con ocasión del Año Internacional del Niño, se comenzó a discutir una nueva declaración de derechos del niño, fundada en nuevos principios. A consecuencia de este debate, en 1989 se firmó en la ONU la Convención sobre los Derechos del Niño y dos protocolos facultativos que la desarrollan, actualizados en 2000

- Proporcionar a la infancia protección jurídica contra las peores formas de explotación.
- Utilizar los protocolos facultativos para aumentar los instrumentos de derechos humanos.

Derechos de los niños

A partir de la promulgación de la Convención en 1989 se ha ido adecuando la legislación interna a los principios contemplados en la Declaración. Aunque la legislación y el sistema jurídico de cada país suele ser diferente, 194 países han ido consagrando medidas especiales para su protección, a nivel legislativo e incluso derechos constitucionales.

Entre los Derechos del niño destacan los 5 principios fundamentales:

- No a la discriminación: todos los niños tienen los mismos derechos
- El interés superior del niño: cualquier decisión, ley, o política que pueda afectar a la infancia debe tener en cuenta qué es lo mejor para el niño
- Derecho a la educación: ir a la escuela
- Derecho a la recreación: derecho de jugar, y a tener juguetes y un espacio para jugar
- El derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo: todos los niños y niñas tienen derecho a vivir y a tener un desarrollo adecuado, los padres respetarlos.

Ofensa Física: Padre o madre, maltratar ya sea pegándolo, ese acto puede ser penal para el padre/madre lo comete, el niño/a lo puede denunciar. Puede ver que es lo mejor para el a partir de los 10 años.

- La participación: los menores de edad tienen derecho a ser consultados sobre las situaciones que les afecten y a que sus opiniones sean tomadas en cuenta
- Derecho a una vivienda digna: todos los niños tienen el derecho a vivir en un espacio adecuado para su desarrollo.

- Derecho a la familia: todo niño tiene derecho a tener una familia que lo quiera y que lo cuide
- Derecho a la alimentación: todo niño tiene derecho a no pasar hambruna
- Derecho a la expresión: todos los niños se pueden expresar de diferente forma a su gusto a dar su punto de vista
- Derecho a la salud: todos los niños tienen derecho a una buena salud

Marco legal nacional de los derechos de las niñas, niños y adolescentes

- **Constitución de la República de Honduras:** Expone que la “Persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado.”, sin tomar en cuenta parámetros de edad u otras características, a fin de dejar claro que su aplicación no es excluyente.

De forma específica en su artículo ciento once (111), expresa su interés en la protección de la infancia al afirmar que “la infancia” “está bajo la protección del Estado”. El artículo ciento diecinueve (119) lo hace bajo el imperativo de que el “Estado tiene la obligación de proteger la infancia.”, y el artículo ciento veinticuatro (124) da los parámetros de dicha protección, al afirmar que “Todo niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, crueldad y explotación. No será objeto de ningún tipo de trata”.

- **El Código de la Niñez y la Adolescencia (CNA):** Pretende incorporar los postulados de la doctrina de la protección integral en el marco legislativo que regula el tema niñez. En su Libro I, Título II, hace alusión a los Derechos y libertades fundamentales de las niñas y los niños, en sus Títulos I y II hace especial mención a dos tipos de protección, la primera la protección preventiva, orientada a eliminar los factores de riesgo que ubican a este sector en situación de vulnerabilidad; y la segunda a la protección de las niñas y niños en riesgo social, se dirige a la intervención en casos en los cuales la protección preventiva no dio los resultados esperados y eso amerita una intervención directa y especializada.
- **Código Penal:** Como complemento, en el ámbito de Político Criminal de protección a niñas y niños, al CNA, se presenta el Código Penal. Este instrumento legal protege algunos bienes jurídicos de la infancia, como son el relativo a la “Vida e Integridad Corporal”, “Libertad e Integridad Física, Psicológica y Sexual”, “Libertad y la Seguridad”, el Estado Civil y El Orden de la Familia, entre otros. De igual forma, contiene los principios a ser aplicados en las normas extrapenales que hacen parte del CNA, como ser los delitos de Explotación Económica o el Maltrato en sus distintas modalidades. La edad protegida por el Estado para los delitos sexuales es de 14 años y el bien jurídico protegido es la integridad física, psicológica y sexual.
- **Código de Familia:** Aprobado en 1984 con reformas en 1987, 1989 y 1992, regula las relaciones de familia y enfatiza la necesidad de garantizar la igualdad jurídica de los cónyuges y de los hijos e hijas entre si. Dispone que es obligación de los padres y las madres proporcionar a los hijos e hijas los medios necesarios para su desarrollo y formación integral.

Regula a través de instituciones jurídicas la patria potestad, guarda y cuidado, pensión alimenticia, así como los deberes y derechos que tienen los padres para con sus hijos e hijas menores de edad. Entre estas obligaciones esta el de representar legalmente al o la menor, ejercer su guarda y custodia, brindarle alimentos, vivienda, educación, salud y recreación.

- **Ley contra la Violencia Doméstica:** Aprobado en 1997 sanciona la violencia doméstica en todas sus manifestaciones: física, psicológica, sexual y patrimonial. En el año 2005 se aprobaron reformas a dicha ley.
- **Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer:** Tiene por objetivo eliminar todo tipo de discriminación contra las mujeres priorizando las áreas de: familia, educación, cultura, medios de comunicación, medio ambiente, trabajo, seguridad social, crédito, tierra y vivienda y participación política dentro de las estructuras de poder.

- **Ley contra la trata de personas:** Aprobada en el año 2012. Mediante esta Ley y de conformidad con las convenciones internacionales y regionales en las que el Estado de Honduras es parte, es necesario tomar medidas para prevenir, atender y sancionar la trata de personas y ayudar a proteger a las víctimas de este delito.
- **Ley Especial sobre el VIH:** Aprobada en el año 1999. Es una ley que desarrolla los principios generales para una política estatal en materia de prevención, investigación, control y tratamiento de las personas viviendo con VIH, así como la protección integral a sus derechos humanos.
- **Ley para la prevención, rehabilitación y reinserción social de personas integrantes de maras y pandillas:** Aprobado en el año 2001, está dirigida hacia la creación del Programa Nacional de Prevención, Rehabilitación y Reinserción Social de personas asociadas a maras y pandillas para atender la problemática de la violencia infantil y juvenil.
- **Ley de Migración y Extranjería:** Mediante esta Ley se establece como requisito de salida del país, ser mayor de 21 años o no estar sujeto a patria potestad o tutela, de lo contrario deberá viajar con personas que ejerzan sobre ellos patria potestad, tutela o acreditación legal.
- **Nueva Ley del Registro Nacional de las Personas:** Se regula la obligación y el derecho de adquirir la tarjeta de identidad desde el momento en que se cumplen 18 años de edad. Se crea el carné de identificación para adolescentes entre 12 a 18 años y la obligación de portarlo y exhibirlo cuando sea solicitado por una autoridad competente. También regula la obligatoriedad en la inscripción de nacimientos otorgando un año de plazo para dicha inscripción.

4.2. ¿Quién es y que hace una persona que trabaja en DDHH de Niñez y Adolescencia?

Una persona que trabaja en la DDHH de Niñez y adolescencia tiene el rol de difusión, defensa y vigilancia de los derechos de la infancia, así como el de promover y garantizar la implementación de la Convención sobre los Derechos del Niño, tal y como lo señala el Comité de los Derechos del Niño en su Observación General 2 y los contenidos de los Principios de París.⁷

Ahora abordaremos las principales funciones de una personas defensora DDHH de Niñez y adolescencia?

¿Cuáles son las principales funciones de una persona defensora de DDHH de Niñez y Adolescencia?	
a) Difundir, promover y proteger los derechos de los niños de acuerdo con lo que establece la ley.	b) Interponer acciones y presentar denuncias cuando conozca de delitos en que las víctimas sean niños, y la ley lo autorice.
c) Recibir peticiones sobre asuntos que se le planteen, derivarlas a otro órgano que sea competente en el tema.	d) Intermediar o servir de facilitador entre los niños y los órganos de la protección del Estado o aquellas entidades que tengan por objeto la promoción o protección de derechos de los niños, cuando conozca hechos u omisiones que los puedan vulnerar.
e) Pedir informes a los órganos de la Administración del Estado o a aquellas entidades que tengan por objeto la promoción o protección de los derechos de los niños.	f) Denunciar vulneraciones a los derechos de los niños ante los órganos competentes, remitiendo los antecedentes que funden dicha denuncia.
g) Emitir informes y recomendaciones que tengan por objeto la promoción o protección de derechos de los niños.	h) Observar y hacer seguimiento a la actuación de los órganos de la protección del Estado, a entidades que tengan por objeto la promoción o

⁷ Protocolo de Actuación para las Defensorías de Niñez y Adolescencia, Organizaciones de los Estados Americanos, OEA 2011.

¿Cuáles son las principales funciones de una persona defensora de DDHH de Niñez y Adolescencia?	
	protección de derechos de los niños y a organizaciones que puedan afectar con sus acciones tales derechos.
i) Velar por que los responsables de formular las políticas públicas nacionales, incluidas las económicas, tengan en consideración los derechos del niño, al establecer y evaluar planes, políticas y programas.	j) Velar por la participación de los niños, para que puedan expresar su opinión y ser oídos en los asuntos que les conciernen y en la definición de las cuestiones relacionadas con el ejercicio efectivo de sus derechos humanos
k) Promover el cumplimiento de la Convención sobre los Derechos del Niño y los demás tratados internacionales relativos a los derechos de los niños ratificados por Chile, que se encuentren vigentes, y asesorar a organismos públicos, privados, niños y sus familias sobre su aplicación	l) Difundir el conocimiento de los derechos humanos, favorecer su enseñanza en todos los niveles del sistema educacional, incluyendo la formación impartida al interior de las Fuerzas de Orden y de Seguridad Pública.

4.3. Riesgos y protección.

La principal amenaza para la niñez y juventud en Honduras es el alto nivel de impunidad de los crímenes contra niños, niñas y adolescentes.

La misma impunidad ocurre con los delitos contra los y las defensoras de los derechos de la niñez y de los jóvenes. En la sociedad violenta y corrupta de Honduras, muchos de los que tienen el poder de cambiar la política no se importan por el tema de la infancia.

- Para que haya un cambio, los y las defensoras deben aprender a difundir mejor su trabajo y a involucrar a los encargados de formular políticas en cuestiones difíciles sobre lo que debe ser prioridad.
- Las ONG internacionales y las embajadas con influencia también pueden ayudar disponiendo de herramientas y capacitación para mejorar estrategias de defensa y promoción del tema, reforzando la capacidad de adaptación y resistencia de los defensores y construyendo redes de apoyo para su salud mental.
- Presentemente, este apoyo ha sido intermitente e insuficiente. Para que haya cambio efectivo, la presión sobre el gobierno hondureño debe ser implacable. Este país necesita líderes que reconozcan que los niños y niñas son el futuro, no meras molestias. Sólo entonces se asignarán a los niños y a sus defensores los recursos y el reconocimiento debidos.

4.4. Guión metodológico: Taller: Derechos Humanos de Niñez y Adolescencia.

Temas para trabajar:

- Normativa Nacional e Internacional en Derechos de Niñez y Adolescencia.
- ¿Quién es y que hace una persona que trabaja en DDHH de Niñez y Adolescencia?

Duración:

- 2 horas virtuales.

Objetivo general del taller:

- Conocer sobre las características de una persona defensora de derechos de niñez y adolescencia.

TIEMPO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA	
15 minutos	Presentación de participantes.	Cada persona se presenta y menciona su nombre, procedencia y expectativa con respecto al taller. Con la presentación se nombra una cualidad que nos identifica.	
30 minutos	Pregunta inicial.	Desde la experiencia de las participantes se parte de las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué identifica a un defensor y a una defensora de derechos de la niñez y la adolescencia? • Si pudiéramos contestar a lo que dice la gente, ¿qué características podríamos decir que identifica a un o una defensora de derechos humanos? Se pide la aportación de 3 o 4 participantes por pregunta.	Preguntas en la Presentación power point de taller.
30 minutos	Ver video https://youtu.be/pHEid0rqPhE	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué le llamo la atención del video? • ¿Qué es lo más importante del video? ¿Cuáles son las principales funciones de una persona defensora de DDHH de Niñez y Adolescencia?	Preguntas en la Presentación power point de taller.
30 minutos	Presentación dialogada	Presentación <ul style="list-style-type: none"> • Normativa Nacional e Internacional en Derechos de Niñez y Adolescencia ¿Quién es y que hace una persona que trabaja en DDHH de Niñez y Adolescencia?	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación power point de taller. Documento borrador del manual de formación. <i>Capítulo 5: Modulo 4</i>

MODULO 5: Derechos económicos, políticos y sociales (DESCA)

5.1. ¿Que son los DESCA?

Los DESCA se identifican como aquellos derechos que se relacionan **con la satisfacción de necesidades básicas de las personas, y comprenden distintos derechos humanos, entre ellos: los derechos a un nivel de vida adecuado, a la alimentación, a la salud, al agua, al saneamiento, al trabajo, a la seguridad social, a una vivienda adecuada, a la educación, a la cultura, así como al medio ambiente sano.**

Para la realización de estos derechos, cada Estado tiene la obligación de adoptar medidas hasta el máximo de los recursos de que disponga para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, administrativas o de otra naturaleza, la plena efectividad de estos derechos, evitando tomar medidas regresivas.

Sin duda, resulta relevante la labor del *CONADEH* en la satisfacción y pleno goce y ejercicio de los DESCA, circunstancia que ha sido reconocida incluso a nivel internacional, en la Observación General 10 del Comité Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), el Comité comienza por reconocer la importancia de la labor de dichas instituciones y las enmarca dentro del cumplimiento de las medidas que se comprometen a adoptar los Estados Parte en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

Por consiguiente, acorde a su mandato constitucional, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos encamina sus esfuerzos para fortalecer la promoción, respeto, protección y garantía de los DESCA, con el propósito de que sean una realidad para todas las personas.

La Sexta Visitaduría General, es la unidad responsable, de efectuar acciones pertinentes para la protección y promoción de los DESCA, por lo cual, se han implementado dos estrategias principalmente, mismas que se complementan entre ellas para fortalecer el pleno goce y ejercicio de los mencionados derechos.

- La primera, enfocada a proporcionar orientación a personas que se sienten afectadas; analizar y, en su caso, investigar quejas y emitir Recomendaciones específicas o generales, con la finalidad de que se repare la violación o violaciones a derechos humanos, se generen modificaciones legislativas o prácticas administrativas que pueden afectar el goce de los DESCA y, por supuesto, evitar que estos hechos se repitan.
- La segunda, a través de la promoción y divulgación de materiales impresos (cartillas o folletos por mencionar algunos); materiales digitales (cápsulas informativas, infografías, videos, entre otros); pronunciamientos y boletines; eventos y el diseño o participación en acciones formativas (cursos, talleres, diplomados), tanto en modalidad presencial como a distancia.

Se han reconocido dentro de esta naturaleza, derechos como los relacionados a continuación:

DERECHO	DECLARACIÓN
Agua	Derecho a disponer de agua suficiente, salubre, aceptable, accesible y asequible para el uso personal y doméstico. Debe ser adecuada y de calidad.
Alimentación	Acceso económico, físico, permanente y libre a una alimentación adecuada y suficiente, así como a la protección contra el hambre.
Cultura	Derecho a tener una identidad constituida por costumbres y creencias, así como a participar en la vida cultural, a gozar de los progresos científicos y tecnológicos, a beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan como producto de la ciencia, las obras literarias o artísticas
Educación	Derecho humano intrínseco que requiere para su garantía, disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad como características esenciales e interrelacionadas en todos los niveles educativos
Libertad Sindical	Facultad individual de elegir asociarse o no a una organización sindical, sin coacción alguna ni intervención de autoridades estatales que alteren el fin común lícito para la que fueron creadas
Medio Ambiente Sano	Protege los componentes del medio ambiente, como intereses jurídicos en sí mismos, propendiendo por la conservación y sustentabilidad de la naturaleza, en relación con el derecho a la vida digna
Salud	Entendido no solo como la ausencia de afecciones o enfermedades, sino también como un estado completo y del más alto nivel de bienestar físico, mental y social. Abarca la atención de salud oportuna y apropiada conforme a los principios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad

DERECHO	DECLARACIÓN
Seguridad Social	Derecho a prestaciones sociales como medio de protección del individuo en contingencias futuras que lo puedan afectar, tales como: la falta de ingresos como consecuencia de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez; gastos excesivos en materia de salud, ausencia o insuficiente apoyo familiar, entre otros
Trabajo	Desempeño de una actividad lícita en condiciones dignas, libremente escogida o aceptada, con retribución justa, garantías para su permanencia y legalidad del despido
Vivienda	Derecho a vivir con seguridad, paz y dignidad en alguna parte. Requiere como características esenciales, la seguridad jurídica de la tenencia, la disponibilidad de servicios, materiales, instalaciones e infraestructura, asequibilidad, habitabilidad, accesibilidad, ubicación y adecuación cultural

5.2. “Informes de Derechos Humanos para la Incidencia”

Características de un informe de DDHH articulado a la incidencia: Un informe debe estar articulado a un plan de incidencia que la organización debe construir en caso de no tenerlo.⁸

- Dicho plan, además de especificar los cambios estructurales que la organización busca con su actuación política y social,
- también debe incluir un plan de acción con las actividades que se orientan al logro de sus objetivos.
- Así entonces, la elaboración de un informe se considera como una actividad articulada a otro conjunto de actividades.
- La elaboración de un Informe de Derechos Humanos es un ejercicio técnico con perspectiva política.
 - La objetividad debe orientar el ejercicio técnico de elaboración de un Informe de Derechos Humanos
 - Se trata de construir análisis y valoraciones con base en evidencia empírica y no simplemente en opiniones.
 - Sin embargo, esto no significa la ausencia de un objetivo político ya que un Informe de derechos Humanos, ofrece una comprensión que ha sido ignorada en cuanto a sus causas y consecuencias.
 - El objetivo último de un “Informe” es que contribuya a que el Estado adopten cambios políticos basados en una comprensión de la situación que ha sido desatendida.
 - Un “Informe” debe realizarse con celeridad.

Las experiencias exitosas de elaboración de “Informes de Derechos Humanos” usualmente tienen una duración no superior a los seis meses. A diferencia de las investigaciones académicas, los Informe de Derechos Humanos producidos por organizaciones están orientados a las oportunidades de incidencia que ofrecen los escenarios nacionales e internacionales.

Sin embargo, esto no significa que una organización social no pueda desarrollar una estrategia de investigación de largo plazo y sostenida, que se pueda convertir en un referente de producción de conocimiento.

¿Qué es un “Informe de Derechos Humanos” exitoso?

El objetivo final de una organización que agrupa y/o trabaja a favor de víctimas de violaciones sistemáticas de DDHH es que estas violaciones cesen y se obtenga una restitución de derechos. Para lograr tal objetivo, las organizaciones deben realizar acciones de incidencia que busquen prioritariamente que el Estado de Honduras, como principal garante de los DDHH, ejecute transformaciones en las normas y políticas públicas para contribuir en la erradicación de las causas estructurales de las violaciones.

⁸ MANUAL para la elaboración de un informe de Derechos Humanos para la Incidencia, International Instituto on Race, Equality and Human Rights – Race and Equality. 2020

Los “Informes de Derechos Humanos” son instrumentos que ofrecen en sus análisis y recomendaciones un conjunto de propuestas sobre la ruta que deben seguir los Estados para realizar las transformaciones a partir del aporte de respuestas institucionales adecuadas.

En esa perspectiva, un “Informe de Derechos Humanos” exitoso es aquel que se articula a un proceso de incidencia de la organización a través del cual se logra que el Estado adopte los análisis y recomendaciones que ofrece el Informe.

Una de las rutas de la que se valen las organizaciones para que los Estados adopten las recomendaciones propuestas por un “Informe de Derechos Humanos” y que además ha demostrado mayor probabilidad de éxito, es lograr que esas recomendaciones sean validadas y sugeridas a los Estados por parte organismos internacionales de DDHH.

Por eso, dichos organismos se constituyen en destinatarios prioritarios de los “Informes de Derechos Humanos” que elabora una organización. No obstante, la experiencia demuestra que la implementación de las recomendaciones emitidas por un organismo particular no es un proceso automático y/o espontáneo que los Estados adopten.

Se requiere que las organizaciones desarrollen un proceso proactivo de seguimiento y rigurosidad en su implementación. La elaboración de “Informes de Derechos Humanos” y su uso exitoso ante un organismo internacional es tan solo el primer paso de un proceso de incidencia más amplio que debe seguir alimentándose de manera continua. Generalmente los cambios estructurales que se buscan con la incidencia no tienen resultados a corto plazo.

5.3. Guión metodológico: Taller: Derechos económicos, políticos y sociales (DESCA).

Temas para trabajar:

- ¿Que son los DESCA?
- " Informes de Derechos Humanos para las Incidencia"

Duración:

- 2 horas virtuales.

Objetivo general del taller:

- Conocer y profundizar sobre los Derechos económicos, políticos y sociales (DESCA)

TIEMPO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA	
15 minutos	Presentación de participantes.	Cada persona se presenta y menciona su nombre, procedencia y expectativa con respecto al taller.	
(15 minutos)	Trabajo personal y plenaria	Trabajo personal ¿Si usted tuviera que explicarle a un grupo de persona qué son los DESCA ¿qué les diría? En una hoja / cartulina: Ponga una definición que usted conozca sobre los derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> • Cartulina, • Hojas de papel • Marcadores.
15 minutos	https://www.youtube.com/watch?v=UCzHFRJkXn4	Video. Revisar la definición escrita en la cartulina / hoja y comentar.	Video
	https://www.youtube.com/watch?v=FwTw0rv0GcE Honduras		
45 minutos	Presentación dialogada	Presentación <ul style="list-style-type: none"> • ¿Que son los DESCA? "Informes de Derechos Humanos para la Incidencia"	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación power point de taller. • Documento borrador del manual de formación. Capítulo 5: Modulo 5

MODULO 6: ¿Como preparar planes de seguridad?

6.1. ¿Qué es y para qué sirve un plan de seguridad?

La seguridad es un tema complejo en el que entran en juego diversos factores. Unos tienen que estar presentes siempre; otros, cuando se necesiten. Juntos, constituyen el plan de seguridad, un plan que tendrán que llevarse a cabo a nivel individual, en toda la organización y en colaboración con otras organizaciones.

Un plan de seguridad tiene que reducir el número de puntos vulnerables y aumentar nuestra capacidad para que así las amenazas queden a su vez reducidas o sean menos factibles, y consecuentemente se reduzcan los riesgos. Un plan de seguridad tiene que ajustarse bien a nuestras necesidades y espacio de trabajo.

No se trata de cubrir un gran espacio sociopolítico. Se trata más bien de ocupar el espacio adecuado y de cubrir el máximo posible del entorno de trabajo haciendo uso de nuestra red de contactos y en coordinación con otras organizaciones. Los procedimientos de seguridad que establezcamos deben trascender las posibles diferencias ideológicas entre las organizaciones.

El tema de seguridad es un tema que concierne a todo el mundo, a nivel individual, de organización y entre organizaciones. El tema de la seguridad es complejo y resulta de varios factores. Unos deben estar siempre presentes, otros se añadirán en momentos concretos. Juntos constituirán el plan de seguridad.

Nuestro plan de seguridad debe incluir políticas y medidas en el día a día, y protocolos para situaciones concretas. Ambos tendrán que incluir procedimientos políticos y procedimientos operativos.

6.2. Proceso para la construcción de un plan de seguridad

6.2.1. Componentes del plan

Un plan de seguridad tiene el objetivo de reducir los riesgos. Así pues, partiendo de nuestra valoración de los riesgos, estableceremos al menos tres objetivos:

- Reducir el nivel de amenazas que estamos experimentando.
- Reducir nuestros puntos débiles o vulnerabilidad.
- Mejorar nuestra capacidad.

Un plan de seguridad debe incluir políticas y medidas que se aplican cada día y protocolos para situaciones específicas.

Políticas y medidas del día a día:

- Política de defensa permanente, redes de contactos, código ético, cultura de seguridad, gestión de la seguridad, etc.
- Medidas permanentes para comprobar que el trabajo diario respeta los principios de seguridad.

Protocolos para situaciones específicas:

- Protocolos de prevención: por ejemplo, sobre cómo preparar una conferencia de prensa, o una visita a una zona remota.
- Protocolos de emergencia para reaccionar a problemas concretos, tales como una detención o una desaparición.

Cuantas más políticas y medidas se utilicen cotidianamente, mejor funcionarán los protocolos diseñados para las situaciones concretas.

6.2.2. Responsabilidades y recursos para materializar el plan.

Para asegurarnos de que el plan de seguridad es operativo, las rutinas de seguridad tienen que estar integradas en las actividades diarias:

- Incluir la valoración del contexto y los temas de seguridad en nuestras rutinas diarias.
- Registrar y analizar los incidentes de seguridad.

- Asignar las responsabilidades.
- Asignar recursos (tiempo y fondos) al tema de seguridad.

6.2.3. Borrador del plan. ¿Cómo empezar?

Si hemos hecho la valoración de los riesgos para una defensora o defensor o una organización, tendremos una lista con numerosos puntos vulnerables, diferentes tipos de amenazas posibles y una serie de capacidades de respuesta nuestras. Si somos realistas, no vamos a poder cubrirlo todo, así pues, ¿dónde empezar? Es muy fácil:

- **Seleccionar unas cuantas amenazas.** Para establecer la lista de prioridades con las amenazas (reales o potenciales) utilizaremos **uno** de estos criterios: la amenaza más grave (por ejemplo, claras amenazas de muerte); la amenaza más probable y grave (si organizaciones parecidas a la nuestra han recibido ataques, esto constituye una amenaza potencial muy clara contra nosotros); **o** bien la amenaza que se relacione más directamente con nuestros puntos vulnerables (porque corremos más riesgos en nuestros puntos débiles).
- **Hacer una lista con nuestros puntos débiles más importantes.** Tendríamos que abordar estas vulnerabilidades primero, recordando que no todos los puntos débiles se corresponden con toda amenaza.
- **Hacer una lista con nuestras capacidades de respuesta más importantes.**

6.2.4. Factores que podríamos incluir en un plan de seguridad

El siguiente "menú" nos ofrece una lista de factores que podríamos incluir en un plan de seguridad. Después de llevar a cabo una valoración de los riesgos, podemos elegir y mezclar todas esas ideas para completar nuestro plan de seguridad. Un plan de seguridad incluye elementos que serán procedimientos políticos (como reunirse con las autoridades y representantes de los organismos internacionales para reclamar la protección que nos debe el Estado) y procedimientos operativos (tales como los preparativos de siempre antes de salir a una misión de campo).

Elementos de las políticas y medidas permanentes para el trabajo cotidiano:

- El mandato, la misión y los objetivos generales de la organización (conocerlos y respetarlos).
- Una declaración de la organización sobre política de seguridad.
- La seguridad en todos los aspectos de nuestro trabajo cotidiano: valoración del contexto, análisis de los riesgos y de los incidentes, y evaluación de la seguridad.
- Cómo asegurarnos de que todas y todos los miembros de la organización tienen una formación adecuada en temas de seguridad y de que cuando se produzcan relevos en el equipo las responsabilidades conectadas a los temas de seguridad serán asumidas por quienes permanezcan.
- Reparto de responsabilidades: ¿quién tiene que hacer qué en qué situación?
- Cómo manejar una crisis de seguridad: montar un grupo de trabajo o un comité de crisis, designar portavoz para tratar con los medios de comunicación para tratar con los medios de comunicación, comunicarse con las y los familiares, etc.
- Responsabilidades en temas de seguridad por parte de la organización: planes, seguimiento, seguros, responsabilidad civil, etc.
- Responsabilidades individuales en temas de seguridad: seguir reduciendo los riesgos, cómo manejar el tiempo libre o las actividades de ocio, informar de y registrar los incidentes de seguridad, sanciones (algunos de estos puntos podrían estar incluidos en los contratos de trabajo, allí donde proceda).
- Políticas de la organización relativas a:
 - Descanso, tiempo libre y control del estrés
 - Seguridad de las víctimas y los testigos
 - Salud y prevención de accidentes
 - Contactos con autoridades, fuerzas de seguridad y grupos armados
 - Gestión y almacenamiento de la información, manejo de documentos e información confidencial
 - La propia imagen en relación con valores religiosos, sociales y culturales
 - Gestión de la seguridad en oficinas y casas (incluido el tema de las visitas)

- Manejo del dinero y objetos de valor
- Medios usados para la comunicación y
- Mantenimiento de vehículos
- Seguridad de las defensoras
- Seguridad de los defensores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, inter-sex)

Elementos de medidas específicas para situaciones y tareas no ordinarias:

- Protocolos de prevención para:
 - Preparación de viajes de campo minas
 - Reducción del riesgo de vernos implicadas o implicados en episodios por delincuencia común, incidentes armados o ataques sexuales
 - Reducción del riesgo de accidentes a la hora de viajar o en zonas peligrosas
 - Protocolos de respuesta en: emergencias médicas y psicológicas (también en campo)
 - Daños personales como resultado de accidentes, ataques, agresiones sexuales
 - robo
 - Cuando no se sabe dónde está alguien que debería haber llegado a algún lugar
 - Detención o retención
 - Secuestro, desaparición
 - Incendios y demás accidentes
 - Evacuación
 - Desastres naturales
 - Búsquedas legales o ilegales, allanamiento de oficinas o de morada
 - Si una persona se ve envuelta en un tiroteo
 - Si matan a alguien
 - Si se produce un golpe de Estado¹

6.2.5. Cómo llevar a cabo (ejecutar) el plan de seguridad

Tener un plan de seguridad es importante, pero estos planes no son fáciles de llevar a la práctica. Llevarlos a cabo conlleva algo más que un proceso técnico: implican al conjunto de la organización. Esto supone la necesidad de considerar cuáles son los puntos de arranque para el plan (que de ahora en adelante llamaremos "puntos de entrada"), y las oportunidades, los problemas y los obstáculos.

Un plan de seguridad debe ejecutarse en al menos tres niveles:

1. Nivel **individual**. Cada persona debe seguir el plan para que éste funcione.
2. Nivel de **organización**. La organización en su conjunto tiene que respetar el plan.
3. Nivel **entre organizaciones**. La seguridad suele implicar algún nivel de cooperación entre diferentes organizaciones.

Maneras de mejorar la puesta en práctica de un plan de seguridad

- **Aprovechar los puntos de entrada y las oportunidades** de que dispongamos para enfrentarnos a los problemas y superar los obstáculos.
- **Proceder paso a paso**. No tiene sentido pretender que todo puede hacerse de golpe.
- **Hacer hincapié en la importancia del tema de la seguridad en el trabajo que realizamos con las víctimas**. Insistir en que la seguridad de las y los testigos y miembros de las familias es crucial para ser eficaces; y en que esto se gestiona mejor integrando buenas prácticas de seguridad en todas las áreas de nuestro trabajo. Utilizar ejemplos en nuestras discusiones o cursos de formación que demuestren el impacto potencialmente negativo de medidas de seguridad laxas con las y los testigos y víctimas.
- Un plan diseñado por dos "expertos" y presentado a la organización en su conjunto fracasará porque en temas de seguridad **la participación es crucial**.
- **Un plan tiene que ser realista y factible**. No sirve tener una larga lista de cosas que hacer antes de un viaje de campo. Para cuidar la seguridad nos basta con un mínimo justo necesario. He aquí otra razón por la que es fundamental implicar a quienes hacen el trabajo, por ejemplo, a quienes hacen los viajes de campo.
- **El plan no es un documento que se hace de una sentada y no se vuelve a modificar**: debe ser revisado y actualizado continuamente.

- **El plan no debe verse como "más trabajo", sino como "una forma de mejorar nuestro trabajo".** La gente tiene que comprender sus beneficios, por ejemplo, asegurándonos de que no vamos a duplicar el trabajo de informar. Es preciso asegurarnos de que los informes de los viajes de campo se elaboran teniendo en cuenta el tema de la seguridad, de que los temas de seguridad son parte normal de las reuniones del equipo, de que los aspectos de la seguridad están integrados en cualquier tipo de formación, etc.
- **Hacer hincapié en que el tema de seguridad no se resuelve con iniciativas individuales.** Las decisiones, actitudes y comportamientos individuales que repercuten en el tema de la seguridad pueden afectar a las y los testigos, familiares de las víctimas o a nuestras compañeras y compañeros. Es fundamental que exista un compromiso de todos y todas con las prácticas establecidas para mejorar la seguridad.
- **Asignar el tiempo y los recursos necesarios** para llevar el plan a la práctica, pues el tema de la seguridad no puede mejorarse usando el tiempo libre del equipo. Para que se comprenda que es un tema "importante", tenemos que integrarlo en nuestra agenda junto a los otros temas "importantes".
- **Es importante que se vea a todo el mundo respetando el plan**, en especial a las y los directores o personas responsables del trabajo de otros. Debemos saber qué medidas tomar si existen individuos que se niegan a respetar el plan.

6.3. Guion metodológico: Taller: ¿Cómo preparar planes de seguridad?

Temas para trabajar:

- ¿Qué es y para qué sirve un plan de seguridad?
- Proceso para la construcción de un plan de seguridad

Duración:

- 2 horas virtuales.

Objetivo general del taller:

- Aprender los lineamientos básicos para diseñar un plan de seguridad

TIEMPO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA	MATERIALES
15 minutos	Presentación de participantes.	Cada persona se presenta y menciona su nombre, procedencia y expectativa con respecto al taller.	
15 minutos	Pregunta inicial / trabajo individual	La persona facilitadora dirige la pregunta a las participantes: ¿Qué es un plan de seguridad y para qué sirve? En una hoja de papel: escribir de forma breve una definición que usted conozca sobre el plan de seguridad y compartirla en plenaria con el grupo.	7. Cartulina, 8. Hojas de papel 9. Marcadores / lápices.
30 minutos	Presentación dialogada	Presentación La persona facilitadora describe a través de una presentación en power point la importancia de la elaboración de los planes de seguridad tanto individual como organizacionalmente.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación power point del taller. • Documento borrador del manual de formación. <i>Capítulo 5: Modulo 6</i>
35 minutos	Presentación dialogada	Presentación "Proceso para la construcción de un plan de seguridad" Las defensoras de derechos humanos comparten experiencias de contar con planes de seguridad de forma individual u organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación power point del taller. • Documento borrador del manual de formación. <i>Capítulo 5: Modulo 6</i>
25 minutos	Cierre del proceso de formación	<ul style="list-style-type: none"> • Palabras de agradecimiento GSC Se agradece a las participantes por su participación en el proceso de formación y se invita a seguir participando en los siguientes procesos del proyecto. <ul style="list-style-type: none"> • Palabras de agradecimiento de las participantes. 	