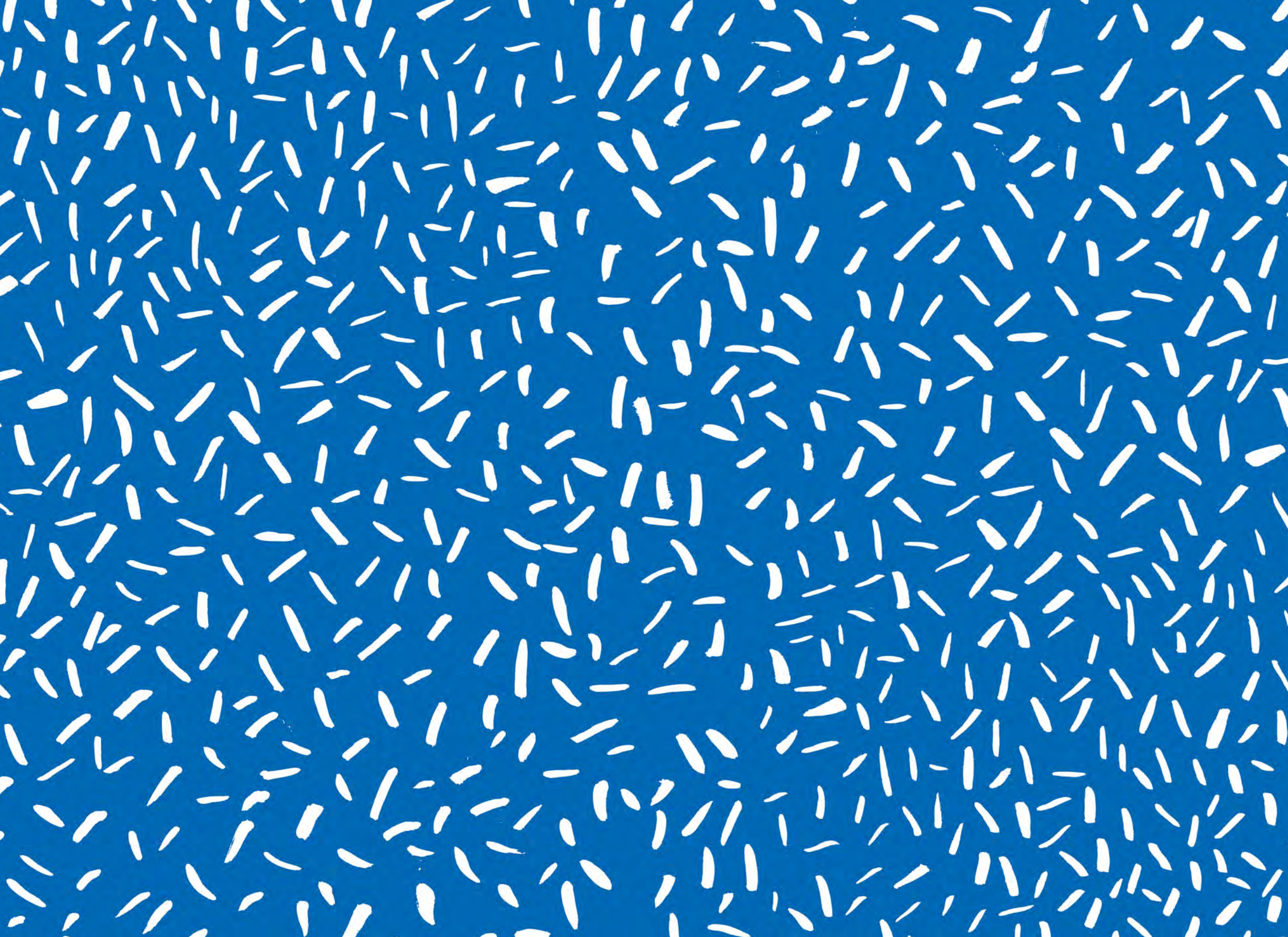


# ALMA, CORAZÓN Y VIDA



¿Qué cambios son necesarios para llevar a cabo una estrategia de Diversidad sexual y de género en Honduras?



# ALMA, CORAZÓN Y VIDA

**¿Qué cambios son necesarios para llevar a cabo una estrategia de Diversidad sexual y de género en Honduras?**

## TÍTULO

Alma, corazón y vida. ¿Qué cambios son necesarios para llevar a cabo una estrategia de Diversidad sexual y de género en Honduras?

## ISBN

978-84-09-32918-2

## DEPÓSITO LEGAL

LG BI 01332-2021

## AUTORÍA

Fernando Altamira y Esther Canarias

(INCYDE, Iniciativas de Cooperación y Desarrollo S. Coop.)

<http://www.iniciativasdecooperacionydesarrollo.com>

## APOYA



## FECHA

septiembre 2018



## EDITA



<http://www.medicusmundibizkaia.org/>

## DISEÑO, ILUSTRACIONES Y MAQUETACIÓN

**FEMGARABAT .**

Bea Aparicio y Janire Orduna

## IMPRIME

ABZ Impresión digital

# ÍNDICE

# 6

## Presentación

# 15

## Los cambios

- Cambios de marcos legales e instancias públicas
- Cambios educativos
- Cambios de relaciones y vínculos entre las organizaciones
- Cambios en empresas y entidades privadas
- Cambios en medios de comunicación

# 9

## El modelo dominante

- Soy hombre, soy mujer... ¿Por qué lo tienes tan claro?
- La tríada de la exclusión

# 33

## Bibliografía

*Oye esta canción que lleva alma, corazón y vida,  
estas tres cositas nada más te doy.  
Porque no tengo fortuna, estas tres cosas te ofrezco,  
alma, corazón y vida y nada más*

— Adrián Flores Alván —

# PRESENTACIÓN

**E**n un contexto como el de Honduras<sup>1</sup>, atravesado por tanta violencia estructural, donde los cuerpos y los sueños son violentados de manera continua. Donde las empresas transnacionales del Norte global explotan la tierra y terminan con la vida de personas y comunidades. En medio de tanta sombra, surge luz y esperanza, a través de experiencias de organizaciones sociales y populares que crean, cotidianamente, alternativas de vida a este modelo de muerte.

Las organizaciones de Euskadi llevan años acompañando estos procesos de resistencia y de generación de alternativas en Honduras. Sin embargo, son pocas las que van incorporando en su trabajo la Diversidad sexual y de género (DSG).

En el caso de **medicusmundi Bizkaia**, el apoyo a estas diversidades va de la mano de la organización feminista UDIMUF.

En estas páginas queremos mostrar una parte del alma, el corazón y la vida que atraviesan a este país y algunos de los **desafíos** que existen respecto a la DSG. Son fruto del trabajo que, durante dos días, desarrollamos con metodología participativa sobre Diversidad sexual y de género. Asimismo, identificamos **cambios** que se podrían impulsar en este país para avanzar en dichos desafíos.

Hemos optado por evitar trabajar desde un despacho con marcos de investigación academicista. y elegimos construir este proceso junto a las personas y organizaciones que viven cotidianamente tantas opresiones. Para ello hemos dialogado y tejido complicidades entre organizaciones

de diferentes perfiles: LGTBI+, feministas, universidad y de cooperación internacional que, además de los conceptos, han puesto mucha alma, mucho corazón y mucha vida. Este ha sido el estilo del trabajo que os presentamos.

Nuestra labor, además de facilitar el proceso, ha sido ordenar la palabra que fueron aportando las personas participantes. Así os la presentamos en estas páginas. Con el valor que tiene haber sido elaboradas desde la práctica que se realiza en contextos concretos.

Ojalá puedan ayudar para futuras intervenciones en las que se crucen luchas. Porque el derecho a la tierra o a la diversidad cultural, se comprende conjuntamente con el derecho a vivir una diversidad sexual y de género dignas. Vidas que merecen la alegría ser vividas. Almas, corazones y vidas que vamos disfrutando juntas y juntos. Sueños, luchas y dignidades que son colectivas y que cruzamos y enlazamos.

Salud ■

---

1 <http://wp.radioprogressohn.net>

**EL  
MODELO  
DOMI  
NANTE**

## SOY HOMBRE, SOY MUJER... ¿POR QUÉ LO TIENES TAN CLARO?

Un día alguien nos pregunta “y tú... ¿por qué eres hombre?, ¿por qué eres mujer?” y nos damos cuenta de que nos encontramos ante una de esas verdades absolutas que atraviesan nuestras vidas sin cuestionamiento. Eduardo Galeano (1994) decía que, “al fin y al cabo, somos lo que hacemos para cambiar lo que somos. La

identidad no es una pieza de museo, quietecita en la vitrina, sino la siempre asombrosa síntesis de las contradicciones nuestras de cada día”. Nuestra identidad poliédrica, con muchas caras y muchas aristas, se va conformando y transformando a lo largo y ancho de nuestras vidas, donde el sexo, el género, la sexualidad y el deseo son parte de estos cambios, de estas metamorfosis que vamos experimentando en esto que llamamos vivir.

Sin embargo, el modelo dominante no contempla con gusto estas posibilidades y nos quiere como esas piezas de museo: rígidas, monolíticas, formales, sin posibilidad de salir del lugar asignado. Estamos controlados y contralados por unas normas que dictan lo que está bien y castigan aquello que no lo está. Este modelo dominante es un modelo ideológico que es necesario analizar para comprenderlo y actuar, que está basado en lo que se ha denominado el sistema sexo-género, que es el fundamento del modelo heteronormativo. Este modelo no acepta y penaliza el sexo, el género, la sexualidad y el deseo que no son normativos. Tal y como decíamos en el Equipo Nahia (2013), esta “no norma” es lo que denominamos Diversidad sexual y de género, algo que va más allá de lo LGBTBI+.





## LA TRÍADA DE LA EXCLUSIÓN

Fernando Altamira (2016) señala que este modelo que tanta exclusión y dolor genera, está formado por una tríada que podemos representar con tres cabezas. Una

sería la **heteronormatividad**, otra el **neoliberalismo** y otra el **etnocentrismo**. No es posible comprender el modelo, ni actuar para generar cambios sociales, si sólo contemplamos alguna de las cabezas sin cruzarla con las otras. La manera de hacerle frente y de generar alternativas es teniendo en cuenta las diversas formas que toma esta tríada en las vidas concretas. Es un modelo dominante y global que nos atraviesa, de una forma u otra, a todas las personas del planeta.



En el caso concreto de Honduras, las personas que han participado en este proceso han identificado varios cambios posibles que pueden incidir en la tríada y que ayudarían a poner en marcha procesos de Cooperación transformadora que incorporan la Diversidad sexual y de género.

Estos cambios no pretenden marcar una única hoja de ruta para Honduras, tan sólo imaginar nuevas posibilidades de incidencia desde la Cooperación internacional, así como orientar posibles criterios a tener en cuenta a la hora de evaluar estos procesos.

En Honduras, además de las violaciones de derechos a las personas LGTBI+ se dan, de manera sistemática, otras violaciones de derechos que, en algunos casos, interseccionan con las violaciones de la DSG. Aunque no es el cometido de esta publicación realizar un análisis en profundidad sobre la realidad hondureña, subrayamos la necesidad de contextualizar estas opresiones en un estado que viola de diversas maneras los DDHH.

La **pregunta inspiradora** que nos hemos planteado para reflexionar e identificar colectivamente los cambios es:

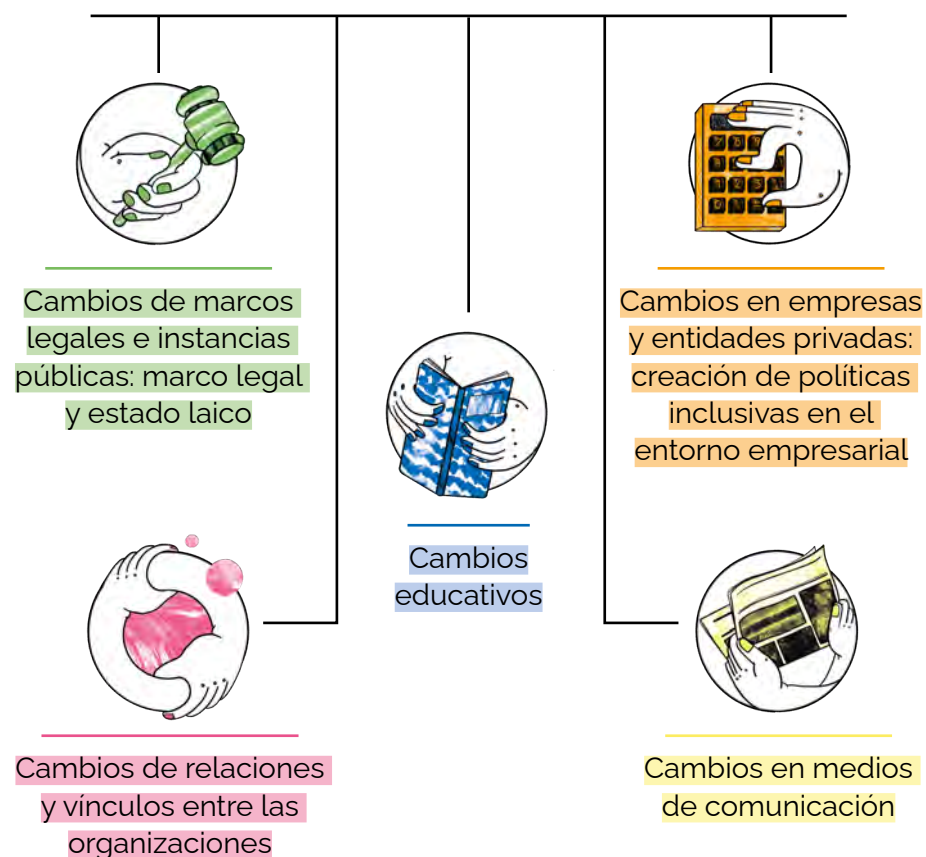
**¿Qué cambios son necesarios para llevar a cabo una estrategia de DSG en Honduras?**

LOS  
CAM  
BIOS

Identificar los cambios que se podrían provocar en Honduras sobre la DSG resulta un ejercicio complejo. Supone creatividad y diálogo para romper con las dinámicas establecidas de trabajar exclusivamente sobre las emergencias existentes en el país e intentar mirar más allá, al medio y largo plazo, a cambios posibles de realizar juntas y juntos, algunos más inmediatos y otros más estratégicos.

Las personas participantes en el proceso, han identificado cinco categorías de cambios a impulsar:

¿Qué cambios son necesarios para llevar a cabo una estrategia de DSG en Honduras?



## CAMBIOS DE MARCOS LEGALES E INSTANCIAS PÚBLICAS



Si bien los cambios en los marcos legales no generan de forma automática un estado de derecho, suponen un paso imprescindible y un reconocimiento social de aquellas personas y colectivos que pueden sufrir opresiones.

**“Lo que no está escrito no existe, por eso son necesarios también los marcos legales.”**

**“Somos conscientes de que por sí solos los cambios de los marcos legales no son la respuesta para generar per se los cambios, pero sirven para que el estado reconozca derechos y los impulse, aunque no quiera. La sociedad civil se erige como veeduría y contraloría social.”**

El impulso de los marcos legales debe estar acompañado de la garantía de **unos planes de acción detallados y con los recursos** apropiados para su implementación. De lo contrario, el marco legal puede tener un efecto perverso y convertirse en un elemento que tolere la vulneración de los derechos de la DSG, generando una indefensión aún mayor. En este sentido, se señala que la Ley integral de identidad de género se ha revisado en diversas ocasiones y todavía se encuentra en trámite. Sin duda, su aprobación sería un paso importante.

**“La aprobación de esta ley [Ley integral de identidad de género] además puede permitir la modificación de la Ley de la violencia doméstica y sería un impulso para ampliar los supuestos de violencia y vulneración de los derechos del conjunto de la diversidad sexual.”**

Durante años se ha trabajado para impulsar la incorporación del género en las municipalidades, fortaleciendo a las **Oficinas Municipales de la**

**Mujer** (OMM) y a los **departamentos** de género. Sin embargo, se menciona la dificultad para intervenir y avanzar en estos espacios por la **fragilidad** de estas instancias y por la **rotación** de las personas responsables, así como por su escasa **formación** en género.

Se plantea como opción la incorporación de la DSG a través de las políticas específicas **orientadas a las mujeres**, a través de un proceso de diálogo y consenso con el movimiento de mujeres. Se señala que es necesario no relegar la cuestión LGTBI+ a una relación de subordinación con las políticas específicas de mujeres y que deberían establecerse secretarías diferenciadas. En cualquier caso, debería existir el compromiso de que no se detraiga del presupuesto específico para las políticas de mujeres.

CAMBIOS	CRITERIOS
La reforma constitucional coherente con los acuerdos internacionales en relación a la DSG	Se ve necesaria la reforma constitucional para la incorporación de leyes y reglamentos a favor de la DSG a partir de los acuerdos internacionales ya aprobados y reconocidos internacionalmente.
Promover la aprobación de la ley integral de identidad de género.	Urge aprobar la ley de identidad de género.
La incorporación de la DSG en otras leyes	Se precisa reformar la ley de la violencia doméstica. La actual ley no recoge muchas de las situaciones que afectan a las propias mujeres y por supuesto a los grupos de DSG
	Es necesario incorporar la DSG en las nuevas políticas de género que están en construcción.

CAMBIOS	CRITERIOS
La creación de unidades especializadas para la DSG en todas las instancias públicas	Organizar unidades especializadas en la administración pública para incorporar la DSG en todas las políticas públicas y no sólo en las situaciones de emergencia. Es importante trabajar desde una visión estratégica.
	Reformar los materiales existentes (guías, recursos...etc.) para que incluyan temas de DSG.
	Se destaca que los procesos de DSG en las diferentes instancias (municipalidades, universidades...etc.) debería estar a cargo de personas con el perfil requerido, con experiencia y formación.
La incorporación de la DSG en la estrategia de las Oficinas Municipales de la Mujer (OMM) y en los departamentos de género.	Es necesario no relegar la cuestión LGTBI+ a una relación de subordinación con las políticas específicas de mujeres. Deberían establecerse Secretarías diferenciadas, pero con el compromiso de que no se detraiga del presupuesto específico para las políticas de mujeres.

## CAMBIOS EDUCATIVOS

---



La escuela y la universidad deben estar basadas en un **modelo educativo laico** que garantice la **inclusión** de todas las personas y que haga frente a las corrientes conservadoras y regresivas que están siendo impulsadas por los fundamentalismos religiosos.

Estos fundamentalismos están mostrando una fuerte agresividad hacia la DSG y en algunos casos obtienen financiación de algunos sectores de la Cooperación internacional.

**“los fundamentalismos religiosos que demandan la incorporación de la lectura y estudio textual de la Biblia [tienen presencia].”**

**“[Es necesario] garantizar el estado laico y subsumirlo [la religión] al ámbito privado, fortalecer la laicidad. No se avanza si no se refuerza este enfoque.”**

Junto a la incorporación de la DSG como **transversal** en todas las instancias educativas, se vuelve imprescindible el **apoyo específico a las personas** LGTBI+ para que no abandonen el sistema educativo.

**“Es necesario defender sus derechos [los de las y los estudiantes LGTBI+] al ser discriminadas y violentadas. En este sentido, su empoderamiento generará una mayor autonomía de los grupos de DSG para hacer frente a sus problemáticas.”**

CAMBIOS	CRITERIOS
Implementar un modelo educativo laico	En la escuela se ven necesarios cambios respecto a los materiales educativos existentes. (Por ejemplo, la guía de sexualidad que se está impartiendo a nivel nacional es totalmente ajena a la DSG.)
La Universidad incorpora la DSG	En la academia, se plantea visibilizar la DSG e incorporar a la agenda universitaria esta realidad. Por ejemplo, a través de la creación de una Vicerrectoría en DSG.
	Se destaca que los procesos de DSG en las diferentes instancias (municipalidades, universidades...etc.) debería estar a cargo de personas con el perfil necesario en cuanto a experiencia y formación.
Acompañar a las personas LGTBI+ para que no abandonen el sistema educativo	La educación de los grupos específicos de la DSG, como forma de empoderamiento para poder exigir sus derechos.



## CAMBIOS DE RELACIONES Y VÍNCULOS ENTRE LAS ORGANIZACIONES

---



El actual modelo dominante incentiva una continua competencia entre las organizaciones sociales y populares, la mayoría de las veces a través de las fuentes de financiación, que perjudica la colaboración y la generación de alianzas más estratégicas. Sería un avance clave la superación de esta dinámica de confrontación para **tejer alianzas colectivas y plantear acciones estratégicas más transformadoras**. El contexto actual necesita de vínculos entre las y los actores diversos que están sufriendo las opresiones del modelo dominante; de relaciones horizontales y colaborativas, frente a las relaciones competitivas que se están imponiendo.

“El modelo actual de relaciones entre las organizaciones no facilita la generación de sinergias entre los diferentes movimientos, asociaciones y grupos que ven coartados sus derechos por el sistema neoliberal, etnocentrista y heteronormativo.”

“No se trata de competir entre grupos en situación de exclusión sino de buscar complementariedades y nexos de unión.”

El año 2009, durante el golpe de Estado, se dio un punto de inflexión ya que **las organizaciones de la DSG se sumaron al proceso de resistencia**. Fue un momento que permitió la apertura de espacios y de relaciones de colaboración y lucha de los colectivos de DSG junto a otras y otros actores que hasta ese momento no se había contemplado. Sin embargo, en la actualidad y tras el golpe, se ha dado una regresión en los DDHH, algo que afecta a muchas personas y organizaciones, entre las que se encuentran las de la DSG.

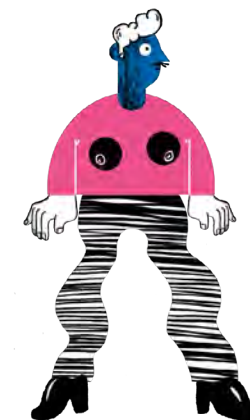
“Es fundamental que las personas y colectivos de la DSG seamos recursos activos para la incorporación de la DSG.”

**“Los cambios se generarán sólo si los propios colectivos [en sentido amplio] se apropian de esta necesidad y son ellas y ellos los protagonistas e impulsores de los nuevos modelos de relación.”**

Muchas organizaciones que trabajan la DSG se ven en la necesidad y obligación de paliar las situaciones de emergencia que se encuentran de manera cotidiana. Sin embargo, si realmente se quiere avanzar en la reducción de las brechas de desigualdad existentes, estas actuaciones de “emergencia” han de complementarse con un enfoque más estratégico intentando incidir en las causas que las generan, tal y como señalaban Lala Mujika y Fernando Altamira (2017).

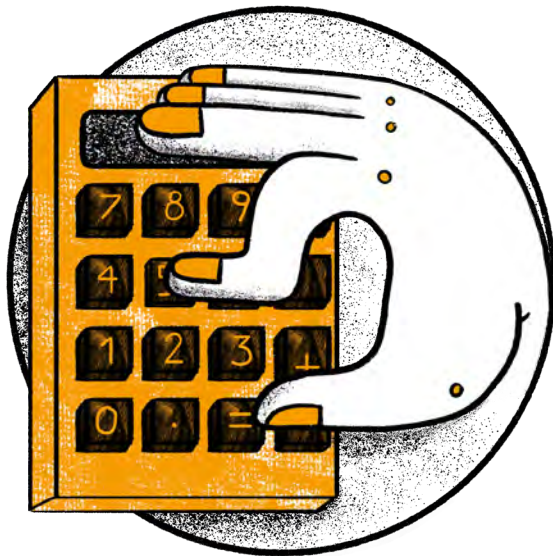
CAMBIOS	CRITERIOS
Facilitar las alianzas entre actores y sectores que comparten una visión no heteronormativa en su ámbito de intervención	Las alianzas que se impulsen entre actores diversos y oprimidos desde una visión no heteronormativa que sean horizontales, colaborativas y no competitivas y tejiendo vínculos de confianza
	La identificación de actores y personas clave es fundamental para avanzar en la incorporación del discurso y de la práctica desde un enfoque de DSG.
Generar espacios de relación inclusivos e impulsar desde la interseccionalidad las luchas y puntos de conexión comunes entre diferentes colectivos	La recuperación y sistematización (AA. VV. 2006) de las experiencias que ya han existido de trabajo conjunto y luchas compartidas entre diferentes colectivos como ejemplo del trabajo colaborativo e intersectorial (por ejemplo, cuando el golpe de Estado)

CAMBIOS	CRITERIOS
Buscar cómo incidir en las políticas públicas desde una visión estratégica, equilibrando la acción de emergencia y lo estratégico.	Se considera fundamental la incorporación de la DSG en las estrategias y planes anuales de las organizaciones, así como el empoderamiento de los colectivos que operan en torno a la DSG.





# CAMBIOS EN EMPRESAS Y ENTIDADES PRIVADAS



Las instituciones públicas tienen la responsabilidad de garantizar los cambios sociales necesarios para la incorporación de la DSG, al tiempo que no podemos olvidar que también es necesario que las entidades privadas la incorporen.

**“Actualmente en Honduras tan solo algunas empresas extranjeras transnacionales incorporan en sus planes estratégicos la dimensión de la DSG y sería importante que en el conjunto de empresas y entidades privadas se incluyera en sus planes estratégicos la perspectiva de la DSG. Así se podría evitar la discriminación laboral que sufren muchos colectivos no heteronormativos facilitando de este modo su inserción en el mercado laboral y disminuyendo una de las situaciones de mayor vulnerabilidad que es la económica.”**

CAMBIOS	CRITERIOS
Las empresas y entidades privadas incorporan la DSG en sus planes estratégicos, para evitar la discriminación laboral que sufren muchos colectivos.	Se sensibiliza y empodera a las personas en el marco laboral para evitar discriminaciones
	Se potencia la implicación y participación activa de las organizaciones que defienden los derechos LGBTBI+.
	Se impulsa el eje de DSG y su operativización en las políticas municipales de género que hacen especial incidencia en las medidas económicas para superar las brechas de desigualdad (se cita como ejemplo a la municipalidad de La Ceiba, que tiene una relación directa con las empresas del entorno)

## CAMBIOS EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN

---



Es necesario dotarse de mecanismos de control sobre las **imágenes que muestran los medios de comunicación sobre la DSG**. La sociedad civil, además de los mecanismos propios del Estado, puede organizarse para hacer un seguimiento de las noticias y mensajes que se muestran.

**“Los medios de comunicación y redes sociales deberían estar sometidos a la veeduría social para evitar las imágenes que estigmatizan y discriminan a los grupos de la DSG.”**

**“El manejo que se hace en los medios de comunicación de la DSG es reduccionista y no contempla ni abarca la realidad del global del colectivo.”**

También se plantea que los medios de comunicación desconocen la realidad de la DSG y los conceptos que existen. Las referencias continuas que se muestran responden al binarismo clásico sin mostrar la diversidad existente.

**“Del mismo modo no se tiene claridad en conceptos como el género: género no es solo hombre y mujer.”**

CAMBIOS	CRITERIOS
Reformar el código de comunicación e imagen para evitar situaciones de discriminación por DSG	Revisión de la legislación en relación al tratamiento de las imágenes y los mensajes emitidos a través de los medios de comunicación que son, en muchas ocasiones, discriminatorios y estigmatizan a los diferentes grupos de la DSG.
	Promover la participación social a través de la Veeduría social y Contraloría social de los medios de comunicación para evitar la impunidad en la emisión de mensajes sexistas, homófobos y discriminatorios en relación a la DSG.
	Se ha de incorporar en el código ético el uso pernicioso de la imagen de DSG
	Revisar el código penal, que recoge que no se pueden utilizar imágenes que promueven al odio. Debería tenerse en cuenta como posible delito y tomar las medidas oportunas frente a los incumplimientos



## BIBLIOGRAFÍA

**AA.VV.** (2006) *La aventura de la sistematización. Cómo mirar y aprender de nuestras prácticas desde nuestras prácticas*. Alboan, Instituto de DDHH Perdo Arrupe y Hegoa, Bilbao.

<http://www.iniciativasdecooperacionydesarrollo.com/wp-content/uploads/2011/05/la-aventura-de-la-sistematizacic3b3n.pdf>

Consultado el 9 de julio de 2021

**AA.VV.**, (2013). *Los deseos olvidados*. Bilbao, Equipo Nahia.

<http://www.iniciativasdecooperacionydesarrollo.com/wp-content/uploads/2013/10/nahia-los-deseos-olvidados.pdf>

Consultado el 9 de julio de 2021

**Altamira, Fernando** (2016) *Bailando con el deseo. Algunas claves para incorporar la diversidad sexual y de género en las ONGD* en Cuadernos de Investigación en Procesos de Desarrollo, nº19. Universidad Politécnica de Valencia, Valencia.

[https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/94730/cuad\\_inv19.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/94730/cuad_inv19.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Consultado el 9 de julio de 2021

**Cruells, Marta** (2015) *La interseccionalidad política: tipos y factores de entrada en la agenda política, jurídica y de los movimientos sociales*. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.

[https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2015/hdl\\_10803\\_288224/mcl1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2015/hdl_10803_288224/mcl1de1.pdf)

Consultado el 9 de julio de 2021

**Galeano, Eduardo** (1994) *El libro de los abrazos*. Madrid, Siglo XXI

**Mujika, Lala y Altamira, Fernando** (2017) *La diversidad sexual y de género en Honduras (Tegucigalpa y La Ceiba)*. Bilbao, Aldarte.

[http://www.aldarte.org/comun/imagenes/documentos/Informe\\_Hondura\\_CAS.pdf](http://www.aldarte.org/comun/imagenes/documentos/Informe_Hondura_CAS.pdf)

Consultado el 9 de julio de 2021

**Puar, Jasbir** (2017) *Ensamblajes terroristas. El homonacionalismo en tiempos queer*. Bellaterra, Barcelona.

**Stryker, Susan** (2017) *Historia de lo trans*. Continta me tienes. Madrid.

