



REPÚBLICA DE HONDURAS
INSTITUTO NACIONAL DE LA MUJER



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2013 - 2022 INAM

CONTENIDO

1. PRESENTACION	3
2. JUSTIFICACIÓN	3
3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS RELEVANTES	4
4. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	5
4.1 VISIÓN	5
4.2 MISIÓN	5
4.3 VALORES	5
4.4 EJES ESTRATEGICOS	7

1. PRESENTACION

Siendo que el Plan Estratégico del Instituto Nacional de la Mujer - INAM, se debe convertir en una prioridad Institucional que conduzca principalmente a la operativización del II Plan de Igualdad y Equidad de Género 2010-2022 y apoyo de la Visión de País, las autoridades ponen a la disposición del Estado de Honduras el presente documento que permita la sostenibilidad Organizacional, Institucional, Financiera y Social, en el marco de la promoción, protección y garantía de los derechos humanos de las mujeres desde una perspectiva de género; concretándose propósitos de mediano y largo plazo, mediante la visión, misión, valores, objetivos, estrategias y programas.

Es importante mencionar que este Plan Estratégico, es el resultado de un proceso participativo, dinámico, basado en la retroalimentación de los actores involucrados y podrá convertirse en la guía o ruta que conduzca a la planificación operativa de los procesos de la igualdad y equidad de género (política pública), basada en una gestión por resultados que garantice la satisfacción de la población hondureña en especial de las mujeres en avance hacia un desarrollo humano sostenible.

2. JUSTIFICACIÓN

El Instituto Nacional de la Mujer – INAM, tomando en cuenta que la Visión de País 2010-2038 y el Plan de Nación 2010-2022 incluye entre sus principios orientadores la equidad entre los géneros como un factor esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo que busca el gobierno nacional. Por lo cual asume que la igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la educación y en todos los ámbitos de trabajo, el control equitativo de los recursos e igual oportunidad de representación en la vida pública y política constituyen requisitos indispensables en el desarrollo sostenible.

Además de lo establecido en el artículo 7 de la Ley del Instituto Nacional de la Mujer, contenida con el Decreto No. 238.98 de fecha 29 de agosto de 1998, donde le corresponde a INAM formular, desarrollar, promover y coordinar la ejecución y el seguimiento de la Política Nacional

de la Mujer y la integración de la misma al desarrollo sostenible, así como los planes de acción que la operativicen. Brindando esto el soporte y la justificación necesaria al presente documento.

3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS RELEVANTES

En 1994 se crea la Oficina Gubernamental de la Mujer en cumplimiento a los compromisos suscritos por el Estado hondureño en materia de derechos humanos a favor de las mujeres, adscrita a la Presidencia de la República, oficina que da paso a la creación del Instituto Nacional de la mujer, INAM mediante Decreto No. 232-98, aprobado el 30 de septiembre de 1998 y publicado en el diario oficial la Gaceta No. 28798 el 11 de febrero de 1999, producto de las demandas sociales de las mujeres.

En el año 2002 el Gobierno de la República mediante Decreto Ejecutivo Número 015-2002, da respaldo a la Política Nacional de la Mujer, teniendo como resultado el I Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades 2002-2007.

Fue hasta el 6 de julio del 2010 que mediante Decreto Ejecutivo Número PCM-028-2010 se aprobó el II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras (II PIEGH) 2010-2022 y publicado en el diario oficial la Gaceta No. 32,275 el 28 de julio 2010.

Es importante mencionar como un dato histórico relevante que las destacadas mujeres que hasta la fecha han dirigido el Instituto Nacional de la Mujer son:

- Sra. Guadalupe Jerezano Mejía
- Sra. María Martha Díaz Velásquez
- Sra. Marcela del Mar Suazo Laitano
- Sra. Selma Auristela Estrada
- Sra. Doris Yolani García Paredes
- Sra. María Antonieta Botto Handal

4. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Los elementos estratégicos se han construido en función al marco legal institucional, estableciéndolos como sigue:

4.1 VISIÓN

SER LA INSTITUCIÓN DEL ESTADO ENCARGADA Y ESPECIALIZADA DE RECTORAR Y NORMAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DE MANERA EFICAZ Y EFICIENTE QUE GARANTICE LA CONSTRUCCIÓN DE UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA Y EQUITATIVA.

4.2 MISIÓN

SOMOS LA INSTITUCIÓN DEL ESTADO QUE TRABAJA PARA LA FORMULACIÓN, LOGRO, Y POSICIONAMIENTO DE POLÍTICAS PUBLICAS EN MATERIA DE DERECHOS DE LAS MUJERES, PROMOViendo E IMPLEMENTADO ACCIONES DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN QUE CONTRIBUYAN A LA CONSTRUCCIÓN DE UNA SOCIEDAD JUSTA E IGUALITARIA.

4.3 VALORES

DIGNIDAD	RESPECTO
LIBERTAD	SOLIDARIDAD
IGUALDAD	TRANSPARENCIA
EQUIDAD	RESPONSABILIDAD
JUSTICIA	COMPROMISO
TOLERANCIA	ETICA

Los valores y principios institucionales, determinan la calidad y cohesión del trabajo en equipo y la sinergia que logra.

El recurso humano del INAM deberá mantener en todas sus prácticas personales e institucionales un estado de coherencia con los valores que a continuación se describen:

- **Dignidad:** Respeto y estima que una persona tiene de sí misma y merece que se lo tengan las demás personas.
- **Libertad:** Facultad de las personas para actuar según su propio deseo en el seno de una sociedad organizada y dentro de los límites de reglas definidas.
- **Igualdad:** Establece que la Ley debe tratar imparcialmente a cada individuo Independientemente de características irrelevantes como: el sexo, género, nacionalidad, grupo étnico, fortuna, clase social, religión, raza o condición.
- **Equidad:** Cualidad que consiste en dar a cada uno lo que le corresponde o merece.
- **Justicia:** Es lo que inclina a otorgar a cada persona lo que le pertenece o le corresponde de acuerdo a lo razonable, lo equitativo o lo indicado por el derecho.
- **Tolerancia:** Es la disposición que permite a todo el mundo pensar, hablar y actuar diferente a lo que nosotros aprobamos.
- **Respeto:** Es un valor que permite al hombre, apreciar las cualidades del prójimo y sus derechos.
- **Solidaridad:** En su esencia es ser desinteresado, se mueve por la convicción legítima de cooperar con justicia e igualdad.
- **Transparencia:** Característica de una persona o Institución que no oculta nada, una persona o una institución se muestra tal como es en sentido similar una institución es transparente cuando hace pública su información.
- **Responsabilidad:** Es un valor que está en la consciencia de la persona, permite reflexionar, administrar y valorar las consecuencias de sus actos. La persona responsable que actúa de manera directa siendo él (responder con habilidad) que cumple sus obligaciones, pone cuidado a lo que hace. Es una virtud presente en el goce de su libertad.
- **Compromiso:** Es una acción, promesa, declaración o decisión muy visible hecha por una persona.
- **Ética:** Es aquello que es deseable y condena lo que no debe hacerse para garantizar el ejercicio y la profesión de manera moral.

EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	INDICADORES	RESPONSABLES
<p>1.- Fortalecimiento organizacional del INAM hacia una gestión efectiva.</p>	<p>1.1.- Implementar un plan de fortalecimiento institucional dinámico y permanente para el impulso efectivo de las políticas públicas de igualdad y equidad de género.</p>	<p>1.1.1.- Desarrollar una cultura organizacional que permita ofrecer servicios eficientes y eficaces.</p>	<p>1.1.1.1.- Al final del 2013, diseñado, aprobado e implementado el plan de fortalecimiento institucional.</p>	<p>Dirigido por Presidencia, Equipo Multidisciplinario (Mandos Intermedios).</p>
			<p>1.1.1.2.- Al primer semestre del 2014, diseñado, aprobado y ejecutado el plan de tecnologías de información.</p>	<p>Dirigido por Presidencia y líder de trabajo Unidad de Informática.</p>
			<p>1.1.1.3.- Al final del 2015 fortalecida e implementada la capacidad de investigación del equipo de trabajo del INAM.</p>	<p>Dirección Técnica y Unidades Técnicas.</p>
			<p>1.1.1.4.- Al final del 2016 el INAM cuenta con el equipo tecnológico y las capacidades para la modernización institucional de las comunicaciones internas y externas y los servicios del centro de documentación.</p>	<p>Dirigido por Presidencia y líder de trabajo Unidad de Informática, Dirección Técnica, Unidades Técnicas.</p>
			<p>1.1.1.5. Al final del 2013 desarrollado un plan de gestión de conocimiento del personal técnico y administrativo del INAM y al primer semestre del 2014 implementado y puesto en marcha el plan.</p>	<p>Presidencia, Recursos Humanos y Dirección Técnica.</p>

EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	INDICADORES	RESPONSABLES
		<p>1.1.2.- Fortalecer el modelo de administración alineado al Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAFI).</p>	<p>1.1.2.1.- Incremento anual de la capacidad de gestión financiera de fuentes nacionales y de cooperación internacional para la implementación de las prioridades institucionales.</p>	<p>Presidencia, Unidad de Gestión de Proyectos, Administración General.</p>
			<p>1.1.2.2.- Al final del 2014 se ha fortalecido e implementado el modelo de administración en base al SIAFI.</p>	<p>Administración General.</p>
			<p>1.1.2.3.- Al final del 2013 el sistema de gerencia consolidado con políticas, sistemas, mecanismos y procedimientos internos diseñados y aplicados de acuerdo al plan de fortalecimiento organizacional.</p>	<p>Presidencia, Recursos Humanos y Dirección Técnica.</p>
		<p>1.1.3.- Diseñado e implementado un sistema de monitoreo y evaluación.</p>	<p>1.1.3.1.- Al final del 2018 incrementan las capacidades administrativas, financieras, técnicas y políticas del equipo de trabajo del INAM.</p>	<p>Presidencia, Recursos Humanos y Dirección Técnica. Personal del INAM. UPEG</p>
			<p>1.1.3.2.- Al final del 2021 implementado el sistema de monitoreo y evaluación.</p>	<p>Presidencia, UPEG, Informática.</p>

EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	INDICADORES	RESPONSABLES
<p>2.- Contribuir al mejoramiento de las oportunidades de las mujeres y de sus condiciones de vida mediante el impulso efectivo de la Política Nacional de la Mujer – II PIEGH en el marco de la Visión de País, Plan de Nación y Planes de Gobierno.</p>	<p>2.1.- Normar y rectorar la institucionalidad de las políticas públicas de género.</p>	<p>2.1.1.- Generación y transferencias del conocimiento y experiencias sobre la transversalización de género, dirigida a la administración pública a nivel central, regional y municipal.</p>	<p>2.1.1.1.- Al 2015 diseñado y al 2016 implementado un Programa Nacional de Gestión del Conocimiento en temas de Género y Políticas Públicas.</p>	<p>Unidad de Educación.</p>
		<p>2.1.2.- Apropiación de una cultura de equidad a nivel central, regional y municipal.</p>	<p>2.1.2.1.- Al 2015 desarrollados programas de educación formal y no formal para el abordaje del II PIEGH.</p>	<p>Unidad de Educación.</p>
		<p>2.1.3.- Construcción de alianzas efectivas con instituciones nacionales.</p>	<p>2.1.3.1.- Al 2016 diseño y al 2017 implementación de un programa nacional de transversalización de género en las instituciones públicas y privadas.</p>	<p>Unidad de Gestión de Proyectos, Dirección Técnica.</p>
			<p>2.1.3.2.- Al 2018 10 instituciones públicas y/o privadas implementando acciones concretas del II PIEGH.</p>	<p>Dirección Técnica y Unidades Técnicas.</p>
<p>2.2.- Fortalecimiento de los mecanismos de coordinación (OMM, Unidades de Género, Mesas regionales de Género, programas y proyectos emblemáticos) y articulación para que garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.</p>		<p>2.2.1.- Desarrollo de planes y programas para la descentralización y transversalidad de género a nivel central, regional y municipal.</p>	<p>2.2.1.1.- Al 2016 los mecanismos de coordinación posicionados, impulsando los derechos de las mujeres e implementando la Política Nacional de la Mujer II PIEGH.</p>	<p>Presidencia, Dirección Técnica, Unidades Técnicas.</p>
			<p>2.2.1.2.- Al 2014 institucionalizada la Política Municipal de Género en zonas priorizadas.</p>	<p>Unidad de Participación lidera y Unidades Técnicas acompañan.</p>

EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	INDICADORES	RESPONSABLES
			<p>2.2.1.3.- Al 2018 10 instituciones prioritizadas con planificación y presupuestos sensibles a los derechos de las mujeres o con Sello de Equidad.</p>	<p>Dirección Técnica y Unidades Técnicas.</p>
	<p>2.3.- Mantener la armonía y alianzas con los diferentes poderes del Estado, sociedad civil, movimientos de mujeres y la cooperación internacional.</p>	<p>2.3.1.- Identificación y construcción de estrategias nacionales para la reducción de brechas de género en las esferas político, social y económico.</p>	<p>2.3.1.1.- Al 2015 construcción de indicadores desagregados por sexo para el análisis de la situación estadística nacional que refleje las brechas y condición de las mujeres.</p>	
<p>2.3.1.2.- A partir del 2015 Medición de respuestas sociales para la reducción de brechas de género.</p>			<p>Unidad de Participación, Unidad de Violencia, Unidad de Salud.</p>	
<p>2.3.1.3.- Al 2013 promovidos los procesos de interlocución con los diferentes poderes del Estado, sociedad civil, organizaciones de mujeres y la cooperación internacional.</p>			<p>Presidencia, Dirección Técnica, Gestión de Proyectos.</p>	
<p>2.3.1.4.- Al 2014 promovida la participación política de las mujeres.</p>			<p>Unidad de Participación.</p>	
		<p>2.3.2.- Promover la autonomía económica de la mujer.</p>	<p>2.3.2.1. Al 2014 promovidas las alianzas de mujeres gestoras para el desarrollo.</p>	<p>Unidad de Mujer y Economía y Oficina Noroccidental.</p>

EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	INDICADORES	RESPONSABLES
			2.3.2.2. Al 2015 certificadas con el Sello de Equidad de Género 40 empresas privadas y 5 organizaciones públicas.	Unidad de Mujer y Economía.
			2.3.2.3. Al 2014 promovidas acciones de coordinación para fomentar el emprendedurismo y el libre acceso al mercado con Instituciones coejecutoras del II PIEGH.	Unidad de Mujer y Economía.
		2.3.3.- Promover la salud de la mujer en todo el ciclo de vida.	2.3.3.1. Al 2015 promovidas acciones para el cumplimiento de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.	Unidad de Salud.
			2.3.3.2. Al 2016 establecido un plan de incorporación del enfoque de género en las políticas públicas de género del sector salud.	Unidad de Salud.
			2.3.3.3. Al 2017 promovida una cultura de exigibilidad de derechos y vigilancia ciudadana de las mujeres para el mejoramiento de la atención en salud.	Unidad de Salud.
		2.3.4.- Promover el desarrollo de acciones para la implementación de la promoción y protección de los derechos de las mujeres para una vida libre de violencia.	2.3.4.1. Al 2016 fortalecidas las Instituciones del Estado en el abordaje técnico de las diferentes formas de violencia de género contra las mujeres.	Unidad de Violencia.

EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	INDICADORES	RESPONSABLES
			<p>2.3.4.2. Al 2016 el 50% de las Instituciones del Estado han incorporado en su POA-Presupuesto acciones encaminadas a la implementación del Plan Nacional Contra la Violencia Hacia la Mujer.</p>	<p>Unidad de Violencia.</p>
		<p>2.3.5.- Promover la participación de las mujeres en la adopción de toma de decisiones relativas al ambiente y recursos naturales.</p>	<p>2.3.5.1. Al 2017 fortalecidas Instituciones del Estado vinculadas al tema ambiental en el abordaje de los derechos de las mujeres en los espacios de gestión ambiental y de riesgo.</p>	<p>Unidad de Ambiente.</p>
			<p>2.3.5.2. Al 2018 las Instituciones del Estado vinculadas al tema ambiental y de gestión de riesgos cuentan con la Política Institucional de Género.</p>	<p>Unidad de Ambiente.</p>
			<p>2.3.5.3. Al 2016 conformado y funcionando Comité Interinstitucional de Género y Ambiente.</p>	<p>Unidad de Ambiente.</p>
			<p>2.3.5.4. Al 2014 promovida la creación de un Sistema de Información de los miembros de organizaciones locales (UMAS, Juntas de Agua y Comités de Emergencia Municipal).</p>	<p>Unidad de Ambiente.</p>

EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	INDICADORES	RESPONSABLES
<p>3.- Velar por la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.</p>	<p>3.1.- Cumplimiento de prácticas dentro de las políticas públicas dirigidas hacia mujeres y hombres que posibiliten un cambio a favor del acceso a la justicia, liderazgo, empoderamiento y organización de las mujeres.</p>	<p>3.1.1.- Campaña de divulgación masiva para el acompañamiento del cumplimiento y ejecución de la Política Nacional de la Mujer.</p>	<p>3.1.1.1.- Al 2015 se han realizado No. de intervenciones de comunicación efectivas.</p>	<p>Presidencia, Unidad de Relaciones Públicas.</p>
		<p>3.1.1.2.- Al 2015 se han diseñado No. de Campañas realizadas con enfoque e intercultural, multilingüe hacia la población indígena, afro descendiente y hacia la población en general.</p>	<p>Presidencia, Unidad de Relaciones Públicas y Dirección Técnica.</p>	
		<p>3.1.2.- Armonización de la Legislación Nacional con los instrumentos internacionales (CEDAW) en materia de los derechos de las mujeres e instalación de mecanismos y medidas que garanticen su cumplimiento.</p>	<p>3.1.2.1.- Al 2014 promover el proceso de armonización de la legislación nacional con la normativa internacional en materia de derechos de las mujeres.</p>	<p>Presidencia, Gestión de Proyectos, Unidad de Violencia.</p>
		<p>3.1.2.2.- Al 2016 No. de Leyes armonizadas con lo normativa internacional.</p>	<p>Presidencia, Gestión de Proyectos y Unidad de Violencia.</p>	
		<p>3.1.2.3.- Al 2015 Identificadas las normas discriminatorias en la legislación nacional que limitan los derechos de las mujeres.</p>	<p>Presidencia, Gestión de Proyectos, Unidad de Violencia.</p>	
		<p>3.1.2.4.- Al 2017 se presentan propuestas legislativas que permitan fortalecer la igualdad jurídica de las mujeres en la legislación nacional.</p>	<p>Presidencia. Gestión de Proyectos, Unidad de Violencia.</p>	

EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	INDICADORES	RESPONSABLES
		<p>3.1.3.- Diseñar y poner en práctica el sistema de monitoreo y evaluación de la implementación del II PIEGH.</p>	<p>3.1.3.1.- Al 2016 el INAM ha dado seguimiento a la sistematización de información sobre los avances de las instituciones en la implementación del II PIEGH.</p> <p>3.1.3.2.- Al 2015 Implementado en un 100% el sistema de monitoreo y evaluación.</p> <p>3.1.3.3.- Al segundo semestre del 2016 el INAM generando mecanismos de seguimiento, evaluación, rendición de cuentas, veedurías y auditorías sociales para la medición de los avances en la implementación del II PIEGH.</p>	<p>Dirección Técnica, UPEG.</p> <p>Dirección Técnica, UPEG.</p> <p>Dirección Técnica, UPEG.</p>