



2009:04

Sida REVIEW

Fátima Real R.
José Rodolfo Pérez Córdova

APOYO INSTITUCIONAL DE SUECIA (Asdi)
PARA EL INSTITUTO NACIONAL DE LA MUJER (INAM),
DURANTE EL PERÍODO 2003–2008

Apoyo Institucional de Suecia
(Asdi) para el Instituto
Nacional de la Mujer
(INAM), durante el
período 2003–2008

Fátima Real R.
José Rodolfo Pérez Córdova

Sida Review 2009:04

Asdi

Authors: Fátima Real R., José Rodolfo Pérez Córdova.

The views and interpretations expressed in this report are the authors' and do not necessarily reflect those of the Swedish International Development Cooperation Agency, Sida.

Sida Review 2009:04

Commissioned by Sida, Department for Long-term Programme Cooperation, Team for Honduras.

Copyright: Sida and the authors

Date of final report: Enero 2009

Printed by: Edita 2009

Art. no. Sida51351es

ISBN: 978-91-586-8149-1

URN:NBN se-2009-8

This publication can be downloaded from:
<http://www.sida.se/publications>

SWEDISH INTERNATIONAL DEVELOPMENT COOPERATION AGENCY

Address: SE-105 25 Stockholm, Sweden.

Visiting address: Valhallavägen 199.

Phone: +46 (0)8-698 50 00. Fax: +46 (0)8-20 88 64.

www.sida.se sida@sida.se

Índice

Executive Summary.....	3
Resumen Ejecutivo	8
1. Introducción	13
2. El Enfoque de la Cooperación de Asdi Hacia INAM en el Período 2003–2008	13
3. Objetivo y Metodología Aplicado en esta Evaluación	14
3.1 Objetivo General.....	14
3.2 Objetivos Específicos	14
3.3 Metodología Utilizada en la Evaluación	14
3.4 Limitantes del Proceso de Evaluación	15
4. Contexto General.....	15
5. Misión Estratégica del INAM y la Necesidad de Cambios.....	17
6. Crecimiento Institucional del INAM	19
7. Organización y sus Adaptaciones	20
8. Nivel Jerárquico de las Decisiones Institucionales y Operativas (Dirección Técnica, Administración, Ministra y Consejo Directivo).....	21
9. Sostenibilidad Técnica y Financiera	22
10. Fortalecimiento Institucional	24
11. Factores Sobre Cambios de Autoridades, Enfoques e Impactos	24
12. Posicionamiento de INAM a Nivel Nacional e Internacional, Percepción del Público	26
13. Trabajo de INAM para la Implementación de la Política Nacional de la Mujer, el Plan de Igualdad de Oportunidades y su Evaluación con Otros Actores	27
13.1 Resultados Principales de Incidencia del Apoyo Institucional de Asdi a INAM.....	28
13.2 Primer Plan de Igualdad de Oportunidades PIO I hacia el Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género, una oportunidad.....	30
14. Conclusiones	34
15. Recomendaciones	38
Anexo 1 Términos de Referencia.....	42
Anexo 2 Personas Entrevistadas en el Proceso de Evaluación Final del Apoyo Institucional de Suecia para el INAM, para el Período 2003–2008	46
Anexo 3 Matrices de Sistematización de las Entrevistas.....	48
Anexo 4 Comparación Conclusiones y Recomendaciones Evaluación de Término Medio 2005 y Evaluación Final 2008	72
Anexo 5 Encuesta de Percepción del Público	78

Executive Summary

A final evaluation of the Swedish institutional support to Honduras' Institute for Women's Affairs (INAM) was carried out in October–December 2008. The *aim* of the evaluation has been to support both INAM and Sida in the process of Sida's gradual reduction of financial support to the institution. Therefore focus has been on the *institutional sustainability of INAM* as well as to assess the *results* during this period in order to ensure future funding. The evaluation should also serve as a tool for the elaboration of the second National Plan for Equal Opportunities 2008–2015. Sweden has provided institutional support to INAM with the purpose to implement the National Plan for Equal Opportunities, both as regards its institutional components as well as its programmatic components.

The evaluation has been carried out by José Rodolfo Pérez Retana, Economist and Auditor from El Salvador and Fátima Real Romero, Gender Expert from Nicaragua. The team has interviewed key actors within INAM and partners within the international community, civil society and governmental bodies. Some interviews were however restricted due to the emergency situation in the country at the time for the fieldwork. A rapid survey was performed as to assess the public perception of INAM. Findings from the Mid-Term Evaluation from 2005 have been considered.

As follows are the main findings, conclusions and recommendations:

Main impact results of the institutional Swedish support to INAM

INAM has promoted women's human rights in Honduras. The National Policy for Women (*La Política Nacional de la Mujer*) and the first Equal Opportunities Plan (*primer Plan de Igualdad de Oportunidades*) are the key documents supporting INAM.

The fact that gender equality is today on the public agenda has facilitated the possibilities for obtaining national funds as well as the increase of INAM's budget.

INAM has gained international recognition on areas related to the implementation of the National Policy for Women, with other donors than Sida supporting the institution.

INAM has gained institutionality as a state agency which promotes women's rights, which is reflected by the strategic support from women's movements in the crisis in August 2008, as well as by the possibility to negotiate with the president of the republic, which is reinforced by the actors interviewed for the present evaluation.

Sida has taken the lead on gender equality in the dialogue with the government of Honduras both through the institutional funding of INAM as well as through their own participation and coordination with other agencies.

Conclusions

As a result of the final evaluation, four strategic areas of conclusions have been identified as follows:

The role of INAM – normative vs. project oriented institution

- The National Policy for Women is a policy which gives INAM a strategic and normative role. However, despite inter-institutional efforts, the focus of INAM in its path towards a strategic and normative position in the Honduras' government is still on operative work.
- The mid-term review from 2005 highlighted the same:
 - The necessity to focus on the normative role of the institution.

- That there is support and even demand from the women’s movement the congress and the international cooperation agencies as regards of INAM taking on a normative role.
- There is a need to “take a leap” towards a modern and strategic institution.
- INAM maintains focused on three (of seven) strategies of the National Policy for Women: training/sensitization, interaction with the women’s movement and inter-institutional cooperation.
- INAM has had excellent results with old counterparts: The Supreme Court, the Public Prosecutor, the Police Academy, the National Police, and in the area of health with the Faculty of Medicine and the Nursing School, including also a CONEANFO in the area of informal education. However, INAM needs to strengthen its capacity to impact on the reforms of the Witness Protection Law and the Law of Municipalities
- INAM has had its main progress in the justice sector (important sector). However, despite some specific important results, there seems to be a *status quo* in the areas of education, health, social participation and politics, economy and poverty.
- INAM has limited resources – with continuous changes in staff among its partners – there is a continuous need for training and sensitization which forces INAM to take on the training role.

Economic, social and political context

INAM works in a difficult context with high operational demands and scattered support.

- The government budget support during the period 2003–2008 has been insufficient; however, during the last three years it has increased, thus indicating the government’s interest in taking on a greater economic responsibility for the institution.
- Apart from Sida’s institutional support to INAM (as a project support) there has been no other sources of funding specifically linked to the implementation of the National Policy for Women nor for the Equal Opportunities Plan, thus limiting the implementation of these.
- Equal opportunities and gender equality is only selectively a priority in Honduras state policy. For instance, the National Plan of the president does not include equal opportunities nor has a gender perspective.
- The women’s movement remains as a strategic ally which became evident in the crisis of 2008.
- The economic and political context implies a continuous staff turnover among INAM’s counterparts, which makes difficult to fulfill initiated processes. The same context impacts on INAM as regards the leadership of the institution.
- At a local level the evaluation has found that there is little impact as regards the work of – and support to the Municipal Women’s Organizations (*Organizaciones de Mujeres Municipales – OMM*), which should be governed by the Law of Municipalities.
- It may be concluded that almost all of the female population (87%) affirm that there is gender inequality, while about 30% of the male population does not see these differences. The survey indicates that INAM is known, but that there is more to be done to be well known among the population, particularly as regards Honduran men.

PIO I towards a Second Equal Opportunities Plan with a Gender Perspective (PIEG II) – an opportunity

The formulation of the PIEG II is an opportunity to assume lessons learned and experiences from the first Equal Opportunities Plan from 2002–2007.

- Various factors indicate this:
 - The evaluation from 2007 of the National Policy for Women.
 - The staffs from INAM, the women's movement, the international cooperation, consultants and counterparts all agree on that the PIEG II is an opportunity for INAM to take on a strategic and normative role.
 - The agreement between the president and the women's movement as regards the leadership of INAM.
 - The governments relative budget increase vis-à-vis the support from the cooperation from 2003–2004 of 42% to 70% in 2008.

Financial and technical sustainability

- Sida's financial support has been crucial for the sustainability of INAM. However, INAM lacks a clear strategy for the exit of Sida by 2010.
- INAM continues to receive financial and technical support from other donors. However, among the funding agencies, some of them indicate that INAM ought to play a more proactive role as to ensure further funding.
- INAM is organized according to the prioritized sectors of the National Policy for Women. However, in order to ensure its normative role, there is a need for redefining the present structure and organization.
- INAM has duplicated its staff since 2006. However, the technical units maintain the same number of staff.
- INAM has presently an accountability system which permits to give specified accounts to the different donors, including the State, which implies transparency and possibility for auditing.

Recommendations

Recommendations to INAM

Transition to a normative role

Short perspective/Long perspective

- It is recommended that INAM moves towards a strategic and normative role – towards a modern institution. Therefore it is recommended to use the opportunity that the formulation of the Second Equal Opportunities Plan to formalize the institutionality, as well as to formulate yearly plan of operations.

Short perspective

- INAM is recommended to reactivate and lead the tripartite gender network with the cooperation and women's movement.
- INAM is recommended to initiate a process of reorganization of the use of its funds and capacity towards leadership, strategic alliances and proactive impact of the institute's mandate.
- INAM is recommended to assume the recommendations from the evaluation from 2007 of the National Policy for Women and of the first Equal Opportunities Plan, as well as from the mid-term review from 2005. Many of the recommendations coincide with those herein.

Medium term perspective

- INAM is recommended to find agreements with different ministries to enable, with the support from the international cooperation, the implementation of projects with a gender perspective presented in the thesis from the training program for the staff of INAM and other ministries.
- INAM is recommended to create a network of external consultants for training as a strategy to exit its role as “training institution”.

Economic, political and social context

Short perspective

- INAM is recommended to create strategic alliances with civil society, the international cooperation, state institutions, as well as with the congress to ensure support for its normative role.
- INAM is recommended to establish specific coordination with AMHON (the Municipalities Assembly) in order to develop the local work of the Municipal Women’s Organisations (OMM).

Medium term perspective

- INAM is recommended to strengthen its collaboration with the wide women’s movement, strengthening the coinciding areas of interest.
- INAM is recommended to implement an information campaign towards the general public as regards INAM, its achievements, its importance and the work it does.

Second National Plan for Equal Opportunities with a Gender Perspective (PIEG II) – an opportunity

Short term perspective

- The formulation of the PIEG II is an opportunity to incorporate a revision of the formulation of the role of INAM as an institution with a normative mission.

Medium term perspective

- INAM is recommended to consider developing a yearly plan of operations out of the PIEG II and to negotiate with the international cooperation for its support for the implementation of the plan.
- INAM is recommended to develop a specific strategy for the work targeting the international cooperation.

Technical and financial sustainability

Short term perspective

- INAM is recommended to elaborate a strategic plan for the coming years, with priority on the two coming years (2009–2010) considering both national funds as well as those originating from the international cooperation.
- INAM is recommended to formulate progress indicators, both as regards the internal process of change as well as for the monitoring of the PIEG II.
- INAM is recommended to take advantage of the political momentum with the president of the country, in order to influence as regards increased finance.
- INAM is recommended to make an assessment and training of the staff, as well as of the organizational structure for the implementation of its normative role. (A consultancy out to give support to this.)

Mediumterm perspective

- INAM is recommended to lobby to become a Ministry through strategic alliances.
- INAM is recommended to make use of the human capital within INAM and support it with training throughout the transition period.

Recommendations to Sida and the international cooperation in general

1. Continue with the institutional support to INAM focusing the cooperation on a common agenda and general strengthening of the institution.
2. Keep the dialogue focused on the strategic institutionality of INAM, in order to support the transition of the institution towards normativity and modernity. Support with a technical consultancy.
3. Support the local strategic work through the AMHON and the OMM.
4. Support the information work of INAM and its mandate.
5. Sida is specifically recommended, as part of its exit strategy, to support INAM in its transition process towards a normative role. Sida is recommended to create a strategic alliance with other international donors (for instance PNUD, UNIFEM, EC, CIDA) to formulate and implement a technical support with international and/or local expertise for the transition process; focusing on:
 - a) Support to the strategic elements of the PIEG, which should be identified immediately after finalizing the document.
 - b) Support to the internal reorganization of INAM.
 - c) Support to influence in transforming INAM into a ministry.

Resumen Ejecutivo

La evaluación final del apoyo institucional de Suecia por medio de Asdi para INAM se ha llevado a cabo en octubre-diciembre de 2008. Según los Términos de Referencia *“El propósito de la evaluación final es ayudar a Asdi y al INAM en la preparación de una reducción gradual del apoyo de Suecia al INAM durante el período 2009–2010. Por lo tanto, esta evaluación deberá enfocarse en la sostenibilidad del INAM y los resultados obtenidos hasta ahora y examinar el trabajo de INAM para asegurar nuevas fuentes de financiamiento, tanto nacionales como internacionales. La evaluación también servirá como una herramienta para el INAM en su elaboración del Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género (PIEG II) – 2008–2015, así como de su nuevo plan estratégico, en elaboración”*.

Suecia ha brindado apoyo institucional a INAM durante el período 2003–2008 con el propósito de implementar el primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, tanto en cuanto a sus componentes institucionales como sus componentes programáticos.

La evaluación se ha llevado a cabo por José Rodolfo Pérez Córdova, experto administrativo de El Salvador y Fátima Real Romero, experta en género de Nicaragua. El equipo ha entrevistado a actores claves dentro del INAM así como con actores claves entre los donantes, la sociedad civil y agencias gubernamentales. Debido a la emergencia en el país durante el trabajo de campo, algunas de las entrevistas previstas fueron canceladas. Se realizó también una encuesta de percepción rápida a ciudadana(o)s. Se ha considerado los resultados del monitoreo medio término llevado a cabo en 2005, en el cual parte del equipo participó.

El Resumen Ejecutivo presenta las principales conclusiones y recomendaciones:

Conclusiones

La evaluación final ha resumido las conclusiones en cuatro áreas estratégicas, como sigue:

Papel de INAM – rol rector vs. instituto operativo

- La Política Nacional de la Mujer es una política que otorga a INAM un rol rector; sin embargo, a pesar de esfuerzos de trabajo interinstitucional, el enfoque de INAM en su trayectoria hacia una entidad rectora y estratégica, todavía esta pendiente de superar la etapa de trabajo operativo, el cual le ha generado las bases para lograrlo.
- El monitoreo de término medio de 2005 recalcó lo mismo:
 - La necesidad de enfocar el rol estratégico/rector.
 - Que hay apoyo e incluso demanda en el movimiento de mujeres, en el Congreso y en la Cooperación para un papel estratégico del INAM
 - Es necesario dar un salto a una institución moderna – estratégica
- INAM se mantiene principalmente enfocado en tres (de las siete) estrategias de la Política Nacional de la Mujer: capacitación/sensibilización, interlocución con movimiento de mujeres y la articulación interinstitucional.
- INAM ha tenido resultados exitosos con contrapartes antiguas, tales como: Corte Suprema de Justicia, Ministerio Público, Academia Policial, Policía Nacional, y en el área de salud con la Facultad de Medicina y Escuela de Enfermería, incluyendo además a CONEANFO en el área de educación; sin embargo debe reforzar su capacidad de incidencia en la reforma de la Ley de Protección a Testigos y la Ley de Municipalidades.

- INAM ha tenido avances en el sector Justicia y Operadores de Justicia (sector importante) pero, aún cuando hay logros específicos muy importantes, en términos generales es un status quo se mantiene en educación, salud, participación social y política, economía y pobreza
- INAM tiene recursos limitados – con cambios continuos de personal en las contrapartes la necesidad de capacitaciones es permanente lo que refuerza su rol de capacitador. Aún cuando las capacitaciones son necesarias tienen que ser parte de una estrategia integral, es decir ser un instrumento para lograr una interinstitucionalidad.

Contexto – económico, social y político

INAM opera en un contexto difícil con alta demanda de ejecución, y apoyo disperso, y tal vez no tan estratégicamente aprovechado:

- El apoyo presupuestario por parte del gobierno, durante los primeros años del quinquenio 2003–2008 fue insuficiente; sin embargo en los últimos tres años se ha incrementado, indicando una voluntad de asumir mayor responsabilidad económica por parte del Estado.
- Fuera del apoyo de Asdi al fortalecimiento institucional de INAM (en forma de proyecto) no ha habido otras fuentes de presupuesto ligado a la Política Nacional de la Mujer y al Plan de Igualdad de Oportunidades, lo cual ha limitado las posibilidades de su ejecución.
- Selectivamente a nivel político del estado la igualdad de oportunidades sigue teniendo poca prioridad. Por ejemplo el Plan de Nación carece de igualdad de género.
- En cuanto a aliados el movimiento de mujeres sigue siendo estratégico lo cual se demostró en la crisis de agosto 2008.
- El contexto económico y político genera continuamente cambios de personal en las contrapartes, lo cual dificulta una continuidad de procesos iniciados. El mismo contexto también aplica para el INAM en lo que respecta a dirección institucional.
- A nivel local la evaluación nota poca incidencia en cuanto a las Organizaciones de Mujeres Municipales (OMM) las cuales deberían ser adscritas a la Ley de Municipalidades.
- Se puede concluir que casi toda la población femenina afirma que hay desigualdad de oportunidades (87%), mientras que un 30% de la población masculina no reconocen estas diferencias. La encuesta demuestra por un lado que el INAM es conocido, aún cuando más se podría hacer para llegar al conocimiento de la población, particularmente a los hombres.

PIO I hacia el Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género (PIEG II)– una oportunidad

- La formulación del PIEG es una oportunidad para retomar lecciones aprendidas y experiencias del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades por el período 2002–2007.
- Varios factores indican esto:
 - La evaluación del 2007 de la Política Nacional de la Mujer.
 - Coincide personal del INAM, con el movimiento de mujeres, cooperación, consultoras y contrapartes que el PIEG es oportunidad de retomar un rol estratégico.
 - El acuerdo entre el Presidente con el movimiento de mujeres en cuanto al liderazgo de INAM.
 - El incremento presupuestario del gobierno en relación a la cooperación desde 2003–2004 que reflejaba un 42% hasta el año 2008 con un 70%.

Sostenibilidad financiera y técnica

- La sostenibilidad de INAM ha dependido en gran medida del apoyo de la cooperación internacional, principalmente de Asdi; faltando en este caso una estrategia por parte del INAM para apalancar financieramente la institución ante la inminente disminución de la cooperación de Asdi hasta el 2010.
- INAM continua recibiendo apoyo financiero y técnico de otros cooperantes. Sin embargo, algunas agencias manifiestan que debe realizarse un acercamiento por parte del INAM.
- La estructura organizativa de INAM se diseñó conforme a los ejes de la Política Nacional de la Mujer, sin embargo para enlazarlo con su papel rector, será necesaria una redefinición de la estructura actual.
- Desde el año 2006, el INAM ha duplicado su planta de personal; sin embargo, las unidades técnicas se mantienen relativamente con la misma cantidad de personas.
- El INAM cuenta ahora con un sistema de contabilidad que le permite rendir cuentas a donantes específicos y al mismo Estado, lo que refleja transparencia y permite ser una institución auditable.

Recomendaciones

Recomendaciones a INAM

Transición a un rol rector:

Corto Plazo/Largo Plazo

- Se recomienda a INAM tomar un paso estratégico y enfocar sus acciones en asumir un rol rector – hacia una institución moderna y estratégica–. Para lo mismo se recomienda la oportunidad que brinda el PIEG para formalizar la institucionalidad; asimismo, formular un Plan de Operativo Anual.

Corto plazo

- Se recomienda reactivar, y liderar por parte INAM la mesa tripartita de género con la cooperación y el movimiento de mujeres.
- Se recomienda que INAM inicie un proceso de reorganización de los fondos y de las capacidades hacia liderazgo, alianzas estratégicas e incidencia proactiva de la institución.
- Se recomienda retomar las recomendaciones de la Consulta Nacional sobre la Política Nacional de la Mujer y el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades de 2007; así como del monitoreo de medio término de 2005. Muchas de las recomendaciones coinciden.

Mediano plazo

- Buscar acuerdos con las distintas Secretarías de Estado, que permitan conjuntamente con la cooperación internacional, la ejecución de proyectos con el enfoque de género que fueron presentados en la tesina del diplomado que se impartió a personal de INAM y otras Secretarías.
- Se recomienda a INAM crear una red de consultores externos para capacitaciones como una estrategia de salida de su rol capacitador.

Contexto económico, político y social

Corto plazo

- Crear alianzas estratégicas con la sociedad civil, la cooperación internacional, instituciones estatales, así como con el Congreso para apoyo al papel de ente rector.
- Establecer canal de coordinación específica con la AMHON para desarrollar y retomar con fuerza el trabajo local de las OMM.

Mediano plazo

- Establecer vínculos con el sector amplio de mujeres, fortaleciendo los temas coincidentes.
- Realizar campaña divulgativa hacia el público sobre el papel de INAM, sus logros, su importancia y el trabajo que hace.

Segundo Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades con Equidad de Género (PIEG)-una oportunidad

Corto plazo

- La formulación del PIEG es una oportunidad para incorporar una formulación de la revisión del enfoque de INAM hacia un papel rector.

Mediano plazo

- Considerar la derivación del PIEG hacia un POA de incidir estratégicamente con la cooperación para que esta se alinee y armonice en el apoyo.
- Se recomienda en este contexto elaborar una estrategia específica sobre el trabajo dirigido a la cooperación internacional.

Sostenibilidad técnica y financiera

Corto plazo

- Elaborar planificación estratégica tomando en cuenta la disponibilidad de fondos nacionales y de cooperación, priorizando en los próximos dos años (2009–2010).
- Formular indicadores de progreso y seguimiento, tanto del proceso interno de transformación a una institución de ente rector, como para el seguimiento del PIEG.
- Aprovechar el momento político con el Presidente de la República para incidir en temas financieros.
- Realizar una evaluación y capacitación del personal; así como de la estructura organizativa para la ejecución del rol rector de INAM. (Apoyarse en una consultoría)

Mediano plazo

- Incidir por medio de alianzas estratégicas para convertir a INAM en una Secretaría de Estado.
- Hacer uso del capital humano del personal de INAM y apoyarlo por medio de capacitación en la transición.

Recomendaciones a Asdi y a la cooperación en general

1. Continuar con el apoyo institucional a INAM orientando la cooperación en general hacia un esfuerzo común y fortalecimiento integral.
2. Mantener un diálogo enfocado en la institucionalidad estratégica de INAM, para apoyar en la transición a una institución rectora y moderna. Apoyar con una consultoría.

3. Apoyar al trabajo estratégico a nivel local con la AMHON y las OMM.
4. Apoyar el trabajo divulgativo y de proyección de imagen sobre INAM y su mandato.
5. Se recomienda a Asdi, como parte de su estrategia de salida, apoyar al INAM en su proceso de transición a una institución de ente rector. Se sugiere que Asdi cree una alianza estratégica con otros actores de la cooperación internacional (p.ej. PNUD, UNIFEM, UE, ACDI) para formular un apoyo técnico internacional o local para el proceso de transición; para enfatizar en:
 - a) Apoyo en los elementos estratégicos del PIEG, los cuales deben ser identificados inmediatamente después de tener el documento final.
 - b) Apoyo a la reestructuración interna del INAM.
 - c) El apoyo en incidencia para convertir a INAM en Secretaría de Estado.

1. Introducción

El presente documento resume el trabajo de evaluación realizado durante el período de octubre a diciembre de 2008, tiempo en el cual se realizaron distintas entrevistas con las y los actores de INAM, que incluye: personal interno del INAM, funcionarios de Secretarías de Estado, agencias de cooperación internacional, sociedad civil (organizaciones de mujeres y ciudadanos comunes), consultoras que han realizados estudios y consultorías de INAM.

En este análisis evaluativo se obtuvo información sobre el trabajo de INAM en el quinquenio 2003–2008, que fue el período evaluado y que fue requerido por Asdi como un elemento para considerar el retiro gradual hacia el 2010; la información obtenida se incluyó en este documento y se ha desarrollado en diferentes temas relacionados con: administración y estructura organizacional, sostenibilidad financiera y técnica, coordinación con donantes, el trabajo mismo del INAM y sus contrapartes con la transversalización de la Política Nacional de la Mujer (PNM), incluyendo además logros que respaldan el trabajo realizado.

En esta evaluación se incluye además los resultados de una “encuesta de percepción”, la cual se incluyó en el desarrollo del trabajo, revelando en términos porcentuales la percepción que tiene el ciudadano común respecto a INAM y su trabajo.

Finalmente se elaboraron las conclusiones y se plantean recomendaciones, las cuales han sido integradas en distintos niveles e identificándolas por su nivel de prioridad, invitamos a los lectores a realizar una lectura crítica del contenido del documento y que sus aportes sean componentes enriquecedores para próximos esfuerzos de evaluación.

2. El Enfoque de la Cooperación de Asdi Hacia INAM en el Período 2003–2008

El inicio de la cooperación entre Asdi y el INAM provino desde la creación del Instituto como entidad estatal en 1998 hasta los momentos actuales. El enfoque inicial de la cooperación que Asdi proporcionó entonces estuvo relacionado con crear capacidades a nivel institucional, tanto en su estructura administrativa, operativa y establecer inicialmente la Política Nacional de la Mujer (PNM) y el primer Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) que ha constituido la base para establecer los planes operativos para cada año.

Durante el período 2003 a 2008, el apoyo de Asdi hacia INAM ha sido vital para financiar el desarrollo de las actividades aprobadas en los POA, los cuales se han centrado en el desarrollo masivo de actividades de investigación, capacitación y aplicaciones de fondos de soporte en el gasto institucional.

Durante el período 2003–2008, Asdi apoyo al INAM con un monto de 25.8 millones de coronas suecas, equivalente a unos 3.6 millones de dólares, los cuales constituyeron un apalancamiento financiero para INAM, dicho aporte financiero ha sido complementario a los aproximadamente 3.9 millones de dólares aportados por el gobierno de Honduras para el funcionamiento del Instituto en el mismo período. Es importante mencionar que Asdi ha sido única agencia que ha realizado apoyo institucional, por lo que ha sido significativo su aporte.

A pesar que el nivel de financiación hacia el Instituto es importante, Asdi mantuvo una posición de apoyo al Instituto con un intercambio permanente de información sobre el avance del trabajo y sus

resultados; de manera que Asdi no solamente apoyo institucionalmente al INAM, sino que con el apoyo recibido también se crearon y fortalecieron expresiones locales para difundir la PNM, tal como son las OMM.

Actualmente, existe la decisión de retiro de la cooperación sueca del Estado de Honduras, por lo cual todos los programas de cooperación están recibiendo una disminución de fondos; sin embargo, es importante mencionar que el enfoque mantenido por Asdi es de una reducción gradual hasta el año 2010, para lo cual cada institución y específicamente el INAM, deberán establecer sus prioridades para el año 2009–2010, de manera que el financiamiento de la cooperación y el apoyo técnico que se pueda brindar sea aprovechado en su máxima esencia, para dar sostenibilidad en el futuro.¹

3. Objetivo y Metodología Aplicado en esta Evaluación

3.1 Objetivo General

El objetivo de la evaluación final es ayudar a Asdi y al INAM en la preparación de una reducción gradual del apoyo de Suecia al INAM durante el período 2009–2010. Por lo tanto, esta evaluación deberá enfocarse en la sostenibilidad del INAM y los resultados obtenidos hasta ahora y examinar el trabajo de INAM para asegurar nuevas fuentes de financiamiento, tanto nacionales como internacionales. La evaluación servirá como un insumo a tomar en cuenta por el INAM durante la elaboración del Plan de Igualdad y Equidad de Género 2008–2015 y el nuevo plan estratégico.

3.2 Objetivos Específicos

- a) Evaluar la administración y la estructura organizacional del INAM; así como los métodos administrativos utilizados para la toma de decisiones y gestión del plan, de manera que se puedan establecer las condiciones actuales y la proyección de futuro para responder a la aplicación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades.
- b) Evaluar los aspectos programáticos de la aplicación de la Política Nacional de la Mujer en su aplicación como Política Nacional y los avances logrados en las instancias gubernamentales, orientadas a disminuir las desigualdades de género y lograr mayor equidad en la sociedad hondureña.

3.3 Metodología Utilizada en la Evaluación

La metodología esta basada en la recolección de información a través de entrevistas con los actores principales de la adopción de la PNM y el Plan de Igualdad de Oportunidades; esto estableció el universo objetivo a entrevistar, considerando entre ellas: Secretarías de Estado, movimiento de mujeres, agencias de cooperación internacional, consultoras de INAM y, además se incluyó una encuesta de cinco preguntas que se dirigió al público común de algunos territorios de Honduras como: Municipio La Paz, Intibucá y Tegucigalpa, esto último con la finalidad de obtener una apreciación muy rápida sobre la percepción del público sobre el trabajo de INAM.

La información obtenida de los diferentes actores fue la base para el proceso de elaboración de la matriz de sistematización, para facilitar el análisis de la información y para determinar la esencia de las respuestas; asimismo, para encontrar las coincidencias fundamentales sobre el trabajo de INAM, tanto

¹ Estrategia de salida gradual de la cooperación sueca con Honduras 2008–2011.

en logros y limitaciones que han sido incluidas en el documento conjuntamente con las recomendaciones resultantes del análisis de la información.

Es importante mencionar que en el desarrollo de la metodología hubo limitantes originadas por la declaración de emergencia nacional por lluvias, lo cual hizo difícil seguir con una calendarización de entrevistas con las contrapartes de INAM; sin embargo, el objetivo metodológico fue logrado mediante la implementación de cambios en la agenda de entrevistas, que permitieron obtener la información.

Otro elemento importante fue la fuente de información documental, para lo cual el INAM proporcionó documentos de evaluación y de consultoría, informes de ejecución de planes operativos, informes financieros, incluyendo además información de la página Web del INAM, etc.

3.4 Limitantes del Proceso de Evaluación

Aunque se han hecho esfuerzos inmensurables al incluir todos los elementos establecidos en los términos de referencia, existen algunas limitantes que se hicieron presentes en algún momento, tales como:

- a) Falta de una línea de base inicial del período que se evalúa, relacionada con la cooperación de Asdi.
- b) Falta de indicadores de género y estadísticas consolidadas que permitan realizar esta evaluación final en forma comparativa y con análisis cuantitativo.
- c) Fenómeno climático alterado, que llevo a declarar el estado de emergencia nacional por lluvias en Honduras, con lo cual todas las Secretarías de Estado debían estar en función de atender la población afectada por el fenómeno, lo que los evaluadores comparten como la decisión correcta y reiteramos nuestra solidaridad, pero que alteró el trabajo de evaluación.
- d) El tiempo para realizar una evaluación de cinco años de trabajo entre INAM y Asdi se estableció para cinco semanas, lo que puso presión sobre la finalización de la misma.

4. Contexto General

El tema del enfoque de género en las Políticas Públicas en Honduras, país con el 51.3% de población femenina, ha mostrado algunos impulsos expresados a partir del año 1999, cuando fue posible el logro de la lucha de las mujeres hondureñas por obtener una instancia gubernamental, con el rol de rectora del enfoque género en las instancias de gobierno, cuya *“función primordial es promover la incorporación plena de las mujeres al desarrollo sostenible del país”*², el Instituto Nacional de la Mujer (INAM), mediante el decreto 232-98, obteniendo el rango de Secretaría de Estado. A partir de ahí sus más importantes expresiones en materia de documentación oficial que respaldan su misión, han sido entre otros la Política Nacional de la Mujer, ampliamente consultada y validada como Política de Estado y el primer Plan de Igualdad de Oportunidades, cuya segunda fase se encuentra en proceso.

La existencia y las acciones de INAM han estimulado otras iniciativas que fortalecen la posibilidad de la transversalización de género en otras áreas del quehacer gubernamental; así como velar y lograr el cumplimiento a los compromisos que a nivel internacional el Estado de Honduras ha adquirido en materia de derechos humanos de las mujeres. En toda esta tarea la participación y acompañamiento de las organizaciones de mujeres de la sociedad civil ha jugado un rol importante.

² Política Nacional de la Mujer 2002-2007. INAM

A lo largo de este camino que INAM recorre, no sin enfrentar diferentes dificultades y adversidades, el acompañamiento de la Cooperación Internacional ha sido decisivo en su compromiso para apoyar financiera y técnicamente las potencialidades de su trabajo de incidencia en el tema de género y de avance de las mujeres desde el accionar gubernamental.

Los compromisos adquiridos por Asdi para apoyar a INAM en su Fortalecimiento Institucional se han llevado a la práctica desde su creación en 1998, como parte del apoyo sueco a la democratización, gobernabilidad, y la igualdad de género en Honduras. Durante el período 2001–2003 el apoyo tenía por objetivo el fortalecimiento institucional, la formulación y aprobación en el Congreso de una Política Nacional para las Mujeres (Política Nacional de la Mujer, PNM). Actualmente la principal tarea de INAM es implementar la PNM mediante la incorporación de los aspectos de género en planes y presupuestos del gobierno y las instituciones del Estado, a nivel nacional y local.

Desde el marco de la Cooperación es imprescindible remarcar que el Estado de Honduras depende de la cooperación externa de alrededor de un 50% en las inversiones (datos de la Presidencia de la República). Todas las Secretarías e instituciones tienen un presupuesto limitado y en gran medida dependiente de la cooperación. Por lo mismo, las prioridades de las agencias multilaterales y bilaterales influyen en los enfoques del trabajo.³

INAM ha obtenido logros y avances, también obstáculos y dificultades, en este proceso. El apoyo de Asdi finaliza en diciembre de 2008, y dentro de la preparación de un apoyo al INAM para 2009–2010, en etapa de salida gradual, se está realizando esta evaluación de todo el anterior período de apoyo de los años 2003 al 2008.

Conjuntamente con el proceso de esta Evaluación el INAM se encuentra en la formulación del segundo Plan Nacional de Igualdad Oportunidades 2008–2015, PIO II, con la participación de Instituciones del Estado, gobierno Central, los Gobiernos Municipales, la Sociedad civil en su conjunto y el movimiento organizado de mujeres.

Esta Evaluación pretende colocar visiblemente con la participación de los actores, desde el interior de INAM (funcionarias y funcionarios), sus contrapartes del gobierno y sociedad civil, y la Cooperación Internacional, como se ha cristalizado la cooperación de Asdi en ese fortalecimiento institucional proyectado en: la ejecución de la PNM y el PIO I; los niveles de eficiencia en el trabajo a lo interno de INAM y con las contrapartes, Instituciones del Estado y organizaciones de la Sociedad Civil; el trabajo en el nivel local con las OMM; el liderazgo de INAM y su capacidad de incidencia; así como la identificación de los Resultados con fondos Asdi; las Lecciones Aprendidas; las Fortalezas y las Recomendaciones para elevar la calidad de ejecución de la misión de INAM.

³ Evaluación de Término Medio. Asdi-INAM Junio 2005

5. Misión Estratégica del INAM y la Necesidad de Cambios

El Estado Hondureño ha otorgado al INAM la responsabilidad de *“formular, 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”*⁴.

La Política Nacional de la Mujer define cinco ejes prioritarios:

- Salud
- Educación y Medios de comunicación
- Participación Social y Política
- Economía y Pobreza
- Violencia

La estructura organizativa del INAM y su planificación son en base a estos mismos ejes. Las unidades técnicas del INAM corresponden a cada uno de los ejes; tienen un funcionario/a en la coordinación y un equipo de trabajo, que puede ser de una o dos personas, y en algunos casos, de forma temporal, incluye consultores.

Las estrategias de implementación de la Política Nacional de la Mujer plantean, entre otras:

1. Transversalización de los lineamientos de la PNM y de las acciones del PIO en el conjunto de las políticas nacionales y sectoriales.
2. Asegurar la articulación de la PNM con la ERP y el Plan Plurianual del Gobierno.
3. Articulación interinstitucional.
4. Redefinir programas y presupuestos en base a la problemática de las mujeres.
5. Sensibilización y capacitación a los tomadores de decisiones.
7. Interlocución con las diversas expresiones del movimiento de mujeres.
7. Financiamiento basado en la capacidad de las instituciones del Estado y en los esfuerzos de INAM.

Para obtener información y contrastar las estrategias con el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer se indaga en la Consulta Nacional de Evaluación (2007) del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades 2002–2007, mencionada en el Informe Anual 2007 de INAM, que explica en Logros de Impacto, el proceso de evaluación y análisis que INAM realizó de la Política Nacional de la Mujer y del Plan de Igualdad de Oportunidades I 2002–2007, a nivel nacional en 7 zonas geográficas y 9 mesas especiales.

La Consulta Nacional presenta su mayor peso evaluativo en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades I y no de Política Nacional de la Mujer.

Esta Evaluación Final hace énfasis en la búsqueda sobre resultados evaluativos de la PNM, entre los aspectos relevantes encontrados en la Consulta Nacional referida y que no se corresponden con el cumplimiento de las Estrategias de la PNM, se identifican:

Dificultades en la falta de asignación presupuestaria; la falta de voluntad política para la implementación del plan; fondos raquíticos impensable para cumplir la Política Nacional de la Mujer.

⁴ Política Nacional de la Mujer. INAM

Se recomienda implementar mecanismo con obligatoriedad para ejecutar la política, imprescindible la sensibilización de autoridades en cada institución; hacer uso del marco legal. En referencia a la voluntad política, el INAM tiene una débil participación en las instancias de decisión, sobre todo en el caso de las políticas sectoriales (ERP, Gabinete Social).

Para la formulación del PIO II deben priorizarse las herramientas de género en la planificación financiera; es contraindicado haber descontinuado el proceso de formulación de indicadores en presupuestos, sistemas de monitoreo e información de la Política Nacional de la Mujer; así como la carencia de un sistema de monitoreo y evaluación de la Política Nacional de la Mujer; El desconocimiento de un porcentaje de actores (sociedad civil, representantes del gobierno regional y municipal), de la existencia del INAM, de la PNM y del PIO I, impide su apropiación.

Se identificaron logros como son, el marco legal y una institución (INAM) encargada de velar por la aplicación de las leyes; y esfuerzos para cumplimiento de leyes desde las instituciones.

Los elementos presentados de la fuente de la Consulta Nacional tienen un alto grado de coincidencia con los resultados encontrados por esta Evaluación Final, lo que evidencia las dificultades con las que INAM se ha enfrentado para ejercer el rol designado para implementar la PNM y el PIO I, y por ende la transversalización de género en las instituciones del Estado y el impacto en toda la sociedad.

Esto conduce a la consideración del replanteamiento de la misión del INAM y las herramientas otorgadas, siendo una gran oportunidad la coyuntura de la formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades II y el momento político y técnico de INAM.

Al mismo tiempo las pesquisas realizadas por esta Evaluación Final a la luz del Análisis de la Inclusión de Género en las Políticas Públicas del Estado 2002–2008 (Agosto 2008), nos arrojaron información importante:

- El Plan de Nación, política de Gobierno del Presidente Zelaya, carece de un enfoque de equidad de género como una prioridad del Estado. Las mujeres no están incorporadas como sujetas activas del desarrollo social y económico del país.
- No hay vinculación en el Plan de Nación con las políticas de Género de las Secretarías de Estado y rectoradas por el INAM como la Política Nacional de la Mujer y el Primer Plan de Igualdad de oportunidades 2002–2006.
- La Mesa Inter-agencial de Género (MIG) trabajó una propuesta de inclusión del enfoque de género en el Plan de Nación, aún en proceso de discusión⁵.
- Falta de alineamiento de la ERP con las políticas de género actuales y falta de efectividad de las mismas para lograr su incorporación.
- Los indicadores de monitoreo y seguimiento de la política hizo que la evaluación de la misma se realizara como una consulta de percepción del trabajo realizado, sin indicadores.

⁵ . Grupo focal Mesa Inter-Agencial de Género. Julio 2008.

6. Crecimiento Institucional del INAM

El INAM ha logrado establecerse como institución, de manera que tiene experiencia suficiente en temas de capacitación sobre género y sus elementos esenciales; asimismo ha logrado consolidar su estructura de personal y recursos administrativos, de manera que ahora cuenta con 69 personas contratadas a tiempo completo, con una red informática al servicio de todas las unidades y procesos administrativos que corresponden a los establecidos para todas las entidades estatales en Honduras.

Sin embargo, considerando la evaluación de término medio realizada en el año 2005, todavía se observa que no hay avances en lo que se refería a la redefinición institucional y el papel estratégico del INAM, los cuales le darían el papel de rectoría que se requiere de la institución y que es demandado por las Secretarías de Estado y los movimientos de la sociedad civil, una ilustración sobre los momentos institucionales, actualizado al momento de esta evaluación es como sigue:

Escala de crecimiento del instituto nacional de la mujer (INAM)



Extrayendo de la evaluación intermedia, los aspectos que se tienen por complementar son (*se recomienda ver la evaluación intermedia: Sida 05/30 Transversalización del enfoque de género para el desarrollo integral de la mujer, Junio 2005*):

Sexta etapa: Redefinición Institucional

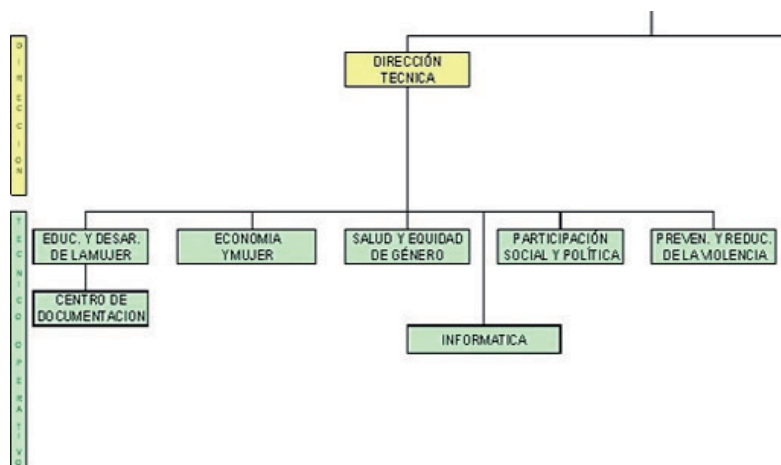
Esta etapa aún está pendiente en el INAM, ya que todavía existe mucho trabajo para lograr un posicionamiento del instituto como institución que monitorea la Política Nacional de la Mujer y de la aplicación del enfoque de género como eje transversal en el aparato gubernamental. Esta etapa incluirá una nueva forma de trabajo que debe llevar al fortalecimiento de unidades de trabajo y a cambiar la metodología de trabajo institucional. Todo ello estará reforzado por el posicionamiento institucional del INAM como institución normativa y rectora.

Séptima etapa: Papel Estratégico

En esta etapa el INAM no debe concebirse como una institución cuya función esté muy balanceada a lo operativo, sino la de asumir de forma complementaria un papel más estratégico en el sentido que se convierta en una autoridad en temas relacionados con equidad de género y revisión de políticas públicas para que sean aplicados con ese enfoque. Dicho aspecto pasará por redefinir el funcionamiento de los equipos y el papel técnico de su personal, que deberá asumir otro nivel de participación

7. Organización y sus Adaptaciones

La estructura organizativa de INAM, ha sido diseñada para operativizar el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades, conjugado con otros elementos requeridos por las distintas leyes relacionadas con a la administración estatal, lo cual es fundamental para darle institucionalidad; sin embargo, en lo relativo a las unidades técnicas, no logran mantener un nivel de cohesión adecuado para convertir al INAM en un ente rector con los ejes que ya han sido definidos en la PNM, una ilustración de la actual organización de las unidades técnicas es como sigue:



Como se verá cada una de las unidades tiene una especialización en la temática, pero sus funciones están orientadas mayormente a la atención en capacitación y a contactos con los niveles intermedios de las Secretarías de Estado, de manera que se convierten en ejecutores de actividades y no permite dar el salto cualitativo hacia la conformación de un ente rector.

Es importante mencionar que en la estructura organizativa que se ilustra, se ha contratado personal cuyas características de formación profesional se ajustan a los ejes de trabajo establecidos para el INAM. Pero existe el reto que para estas unidades se les establezcan las funciones normativas que deben llevar al exterior de la institución.

Asimismo, la evaluación del personal no está considerado dentro de los procedimientos institucionales y es procedente cuando se tiene un plan de recursos humanos, el cual esta ausente en los planes institucionales o de promoción.

8. Nivel Jerárquico de las Decisiones Institucionales y Operativas (Dirección Técnica, Administración, Ministra y Consejo Directivo)

La estructura para la toma de decisiones no ha variado de ninguna manera en INAM y los órganos de dirección se han establecido en Ley de creación del INAM en 1998, por lo tanto, las estructuras de decisión son:

- Consejo Directivo
- Presidencia Ejecutiva
- Dirección Técnica
- Administración

(Para mayor detalle ver la evaluación intermedia en 2005)

Aunque formalmente existen todas las instancias mencionadas, su participación en la toma de decisiones es muy variada. En el caso del Consejo Directivo, conformado por los titulares de las distintas Secretarías de Estado definidos en la ley de creación del INAM, solamente ha tenido un promedio de 4 reuniones por año y no se han tratado temas relevantes, por lo que sus decisiones en temas de importancia han estado ausentes en el período 2003–2008, estableciendo una condición invisibilizada en la dirección institucional.⁶

En un contexto más operativo, las decisiones son tomadas por la Presidencia Ejecutiva, ejercida por las Ministras nombradas para presidir el INAM, en conjunto con la Dirección Ejecutiva y la Administración, quienes ocupan los cargos de dirección en estas últimas unidades tienen la responsabilidad de dirigir el trabajo operativo considerando los instrumentos: Política Nacional de la Mujer, Plan de Igualdad de Oportunidades, Manuales de Administración estatal, Manuales de administración establecidos por la Cooperación Internacional, leyes relativas a recursos humanos y administrativas. Cuando por ocupaciones de la Presidencia Ejecutiva no se puede dirigir el Instituto, existe una coordinación entre la Dirección Técnica y la Administración a un nivel básico, que en muchos casos requiere de la presencia de la Presidencia Ejecutiva para una toma de decisiones definitiva.

La naturaleza del trabajo atendido por la Dirección Técnica y la Dirección de Administración es diferente, ya que esta última es la encargada de generar la información administrativa que requiere el gobierno, tanto financiera como a nivel de indicadores de la gestión incluidos en el SIAFI (Sistema de Administración Financiera del Estado); en tanto que la Dirección Técnica lleva la responsabilidad por impulsar la PNM en el trabajo conjunto las unidades técnicas y las contrapartes, esa divergencia en la naturaleza del trabajo ocasiona pequeñas divergencias que se resuelven positivamente.

En cuanto a las Unidades Técnicas (Violencia, Economía, Educación, Salud y Participación), se encargan de preparar los POA por cada eje de la PNM, lo que constituye una metodología participativa; sin embargo, la información que revelan las contrapartes refleja que falta trabajo por integrar todos esos planes en una línea estratégica institucional, lo que daría mayor consistencia al POA institucional para desarrollarlo integralmente con las contrapartes. Esa forma de trabajo prevaleció hasta agosto de 2008, mes en el cual la nueva ministra ha establecido una nueva dinámica de comunicación e integración, realizando reuniones semanales en las que se presenta todo el personal de INAM y se comunican los planes a desarrollar para generar sinergia institucional.

⁶ Evaluación de Término Medio: Transversalización del Enfoque de Género para el Desarrollo Integral de la Mujer, 2005.

9. Sostenibilidad Técnica y Financiera

Sostenibilidad Técnica

El personal técnico del INAM ha recibido y participado en múltiples actividades de formación, que le han permitido ser valorado como “personal capacitado” por las distintas contrapartes del Instituto, esto garantiza una sostenibilidad técnica, que en algunos momentos del período 2003–2006 estuvo bajo incertidumbre, como en el cambio de autoridades en 2006, que significó reorganización y cambios en personal clave del instituto, que afectó las unidades técnicas al disminuir personal consultor; siendo diferente la situación en el año 2008 con la crisis institucional, en la cual se aseguró la estabilidad del personal, con cambios a nivel de dirección pero bajo las mismas condiciones laborales del personal.

Actualmente, del total de 69 personas que laboran en el INAM, 45 tienen acuerdo de contratación entre técnicos y personal de servicio, los restantes 24 laboran bajo la modalidad de contratos, sin prestaciones laborales de ley. Según datos de auditorías, en el 2004 el INAM tuvo 4 demandas de empleados a los que el derecho les asistió y el Instituto tuvo que cancelar las indemnizaciones, los mismos sucesos se repitieron en 2006 y 2007.

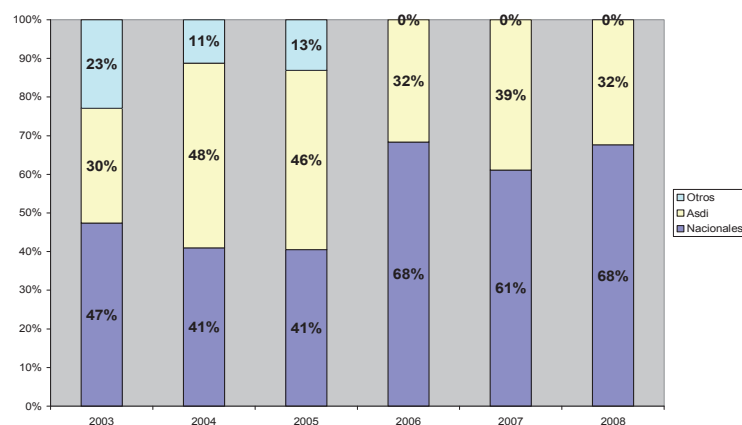
La situación anterior establece condiciones al Instituto, que a pesar que se puede mantener la sostenibilidad técnica existen riesgos financieros que pueden ser derivados de esa situación, por lo que es necesario revisar el paquete de derechos laborales por parte del INAM.

Asimismo, parte de la influencia en la sostenibilidad técnica se deriva que hay otras fuentes de apoyo como AECID, UNIÓN EUROPEA, PNUD y el proyecto PASAH que financian algunas plazas de técnicos y personal de servicio.

Sostenibilidad Financiera

Durante el período 2003 a 2005 la composición del presupuesto estuvo balanceado entre aportes de cooperación internacional (Asdi y otros) y presupuesto nacional en un aproximado de 58% y 42% respectivamente, con lo cual la dependencia de fondos externos fue el factor que posibilitó crear la institucionalidad de INAM; durante el período 2006–2008 el presupuesto fue financiado en un 34% con fondos de cooperación internacional, específicamente de Asdi y 66% de fondos nacionales, de este período no se tuvo información disponible de otros donantes; el destino principal que ha tenido los fondos de cooperación fue para financiar las actividades de formación hacia otras entidades con las que INAM se ha relacionado o de investigación en otros casos; es importante destacar que el apoyo de Asdi ha sido de carácter institucional, mientras que otra cooperación internacional ha tenido el enfoque de proyecto, una ilustración sobre la composición de la sostenibilidad financiera es la siguiente:

Sostenibilidad financiera 2003–2008



En el año 2008, INAM ha tenido una aportación extraordinaria de parte del presupuesto nacional, el cual ascendió a 24 millones de lempiras (equivalente a 1.3 millones de dólares), con lo cual el porcentaje de apoyo de la cooperación se redujo al 32%; sin embargo también ha incrementado la carga laboral, ya que en el año 2005 tenían una contratación de 38 personas y en el momento actual de la evaluación, tienen una planilla de 69 personas, de las cuales 22 son pagadas con fondos de la cooperación (Asdi, Unión Europea, AECID, PNUD-UNIFEM, Junta Andalucía), representando un incremento en personal administrativo y no en el personal técnico; manteniendo con esta nueva estructura del recurso humano el mismo trabajo orientado hacia capacitaciones y formación en género.

La coyuntura en que estuvo inmerso el INAM en el año 2008, no ha permitido a sus miembros establecer los riesgos financieros que tendrá INAM en el período 2009–2010 y siguientes, aunque hay disponibilidad de agencias de cooperación para financiar iniciativas de género en Honduras, INAM no reacciona a esta oferta. Asimismo, alguna cooperación que trabaja actualmente con INAM no es de carácter institucional, sino que está orientado hacia determinadas actividades dentro de las unidades operativas.

Un reto que tiene INAM con la cooperación es convencer que el financiamiento para la sostenibilidad financiera debe ser de carácter institucional y fortalecer el papel rector; esta condición establecería un escenario donde el INAM oportunamente recibiría apoyo de la cooperación internacional sobre la base de un plan estratégico con líneas específicas para cumplir su rol normativo. Existe disposición de parte de la cooperación para apoyar el INAM, pero este no se ha acercado para exponer en que iniciativas requiere apoyo, por lo que la cooperación decide apoyar otras iniciativas alrededor del trabajo del Instituto.

En la evaluación intermedia realizada en 2005, se determinaba un presupuesto de 24 millones de lempiras, actualmente en 2008 recibe 24 millones, los cuales son un gran soporte para INAM en la orientación hacia sus funciones de rectoría, esto podría ser fortalecido en un nivel superior con fondos de cooperación internacional bajo condiciones de ser apoyo institucional o eventualmente para formación en género que no desnaturalice el nuevo rol que debe buscar la institución. Sin embargo, bajo la estructura actual de la institución el presupuesto de 24 millones no sería suficiente para mantener el ritmo de trabajo ni la carga laboral, sin el apoyo financiero internacional.

Sistema de control financiero

Un factor importante para obtener apoyo financiero con la cooperación internacional son los factores del control financiero y rendición de cuentas (accountability), para lo cual el INAM tiene los sistemas de administración y control financiero que están soportados por la Secretaría de Finanzas, mediante el uso del Sistema de administración Financiera Estatal (SIAFI), el cual es utilizado por todas las entidades estatales hondureñas y diseñado con el apoyo de la cooperación internacional; asimismo, este sistema es auditado no solamente por el Tribunal Superior de Cuentas de Honduras, sino también ha sido objeto de auditorías dirigidas por la cooperación, que han permitido al INAM mantener un nivel de financiamiento de la cooperación con la confianza demostrada; asimismo, esta afirmación de transparencia y buen uso de fondos fue confirmada en las entrevistas con las agencias de cooperación. Según documentos revisados de auditoría no se revela ningún hecho que indique riesgo en el manejo financiero del INAM.

10. Fortalecimiento Institucional

El proceso de fortalecimiento institucional ha tenido momentos relevantes, el primero de ellos estuvo constituido por la creación de la institución como una entidad pública, en el cual se dotó de recursos materiales para la mejor realización de los objetivos establecidos en los planes y orientados hacia la aplicación del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades (1998–2003); el segundo momento sucede en los sucesivos años, mejorando procesos internos que han permitido consolidar las unidades administrativas y operativas en la línea de ejecución de actividades.

Un factor importante en el año 2005, fue la creación del Sistema Nacional de Información de la Mujer, la Adolescente y la Niña (SINIMAN), el cual constituiría un elemento central de investigación y proporcionar información para la formulación o incidencia en Políticas Públicas con enfoque de género; sin embargo, el INAM no logró implementarlo. Una posibilidad importante que ha sido creado en otras instancias en cuanto a información es que hay otros sistemas de información funcionando y que podrían ser un mecanismo alternativo para obtener información para estos objetivos, como en los siguientes casos: estadísticas proporcionadas por el sistema de seguimiento de violencia doméstica de la Corte Suprema de Justicia, las estadísticas proporcionadas por la Secretaría de Salud, las estadísticas mejoradas del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), etc.

En lo que respecta a fortalecimiento administrativo, las leyes (Ley de Presupuesto, Ley de Transparencia, Ley General de la Administración Pública, etc.) y el plan de modernización del Estado han creado el ritmo que debe cumplir el INAM, por lo que puede afirmarse que estará en constante cambio, y su sistema de administración y finanzas deberá ser revisado, para hacerlo eficiente en relación a los cambios que exigirá el papel de INAM con la formulación del PIEG.

En lo que respecta al personal, aunque las contrapartes mantienen una imagen de alta capacidad, es necesario realizar una evaluación del mismo, conjuntamente con una revisión de la estructura organizativa, que permita modernizarla y orientarla hacia el rol rector en la temática de género; en otra perspectiva, el proceso de fortalecimiento institucional que ahora identifican las contrapartes y que está señalado en ésta párrafo no puede ser realizado por el INAM sin el apoyo externo.

Un elemento que puede ser aprovechado para iniciar con el fortalecimiento institucional es que el retiro de Asdi y su enfoque establecido en la estrategia de salida gradual de la cooperación sueca de Honduras, considera la posibilidad de apoyar al INAM para mantener los resultados logrados y maximizarlos en el futuro, esto incluye la visión de fortalecimiento institucional con el apoyo de otras agencias de cooperación en el período 2009–2010.

11. Factores Sobre Cambios de Autoridades, Enfoques e Impactos

Durante el período evaluado (2003–2008), existieron dos cambios de ministras y tres en el cargo; la primera ministra estuvo durante el período 2002–2005, período en el cual se fortaleció la aplicación de la PNM y el desarrollo del PIO I, así como posicionar el INAM en el sector estatal a través del trabajo conjunto con distintas Secretarías de Estado y el inicio de la creación de las OMM a nivel local, hubo una fuerte presencia del INAM a nivel internacional, de tal manera que la Ministra presidió el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica (COMMCA) durante el período 2004–2005, generando un impacto importante en el trabajo internacional y un posicionamiento de la agenda de género al interior

del país; el trabajo de la primer ministra finalizó en 2005 con la transición hacia un nuevo gobierno elegido en noviembre de 2005.

La segunda ministra inició su trabajo en enero de 2006, cuando tomó posesión el nuevo gabinete de gobierno para el período 2006–2009; durante esta primera transición el INAM no escapó a los procesos de cambio de personal de dirección, de manera que hubo cambios de: Dirección Ejecutiva, Dirección Administrativa y de algunos Coordinadores de las Unidades Técnicas, quienes eran los encargados de ejecutar las líneas de trabajo del INAM; sin embargo, en las Unidades Técnicas hubo ascensos de puesto para algunos miembros de los equipos y una reorganización del personal técnico.

Es importante mencionar que el trabajo del INAM descansa con gran responsabilidad en la Dirección Técnica y la Dirección Administrativa, situación que aún sigue vigente; este mecanismo de dirección tiene fuerte impacto en el estilo de dirección de las personas elegidas por la Ministra para esos cargos y que son su soporte principal en la aplicación del enfoque de trabajo. Sin embargo, no hubo cambio de enfoque y se continuó trabajando con los procesos de formación y creación de capacidades con las contrapartes, reflejando en algunos momentos algunas crisis laborales entre el personal y la institución.

Sin embargo, en agosto de 2008, surgió un desacuerdo entre el Presidente de la República y la Ministra, lo que provocó la renuncia de esta última, llevando a INAM a una crisis institucional y un nombramiento de la actual Ministra, involucrando en esta crisis al movimiento de mujeres, quienes lograron un pacto con el Presidente de la República, que garantizara la continuidad del trabajo de INAM y favoreciendo un avance de la agenda de género en el país.

El pacto firmado estableció entre cosas muy importantes la estabilidad laboral del personal, con la excepción del cambio de Directora Técnica; condiciones que han sido respetadas por la nueva ministra y que han permitido conocer el trabajo de INAM y posicionarse como una líder en la conducción del trabajo institucional.

La información revela que el cambio de Ministra ha sido positivo. Se ha fortalecido la institucionalidad de INAM, se mantiene el personal y se fortaleció la Dirección Técnica para apoyar el proceso. Se hizo la combinación del apoyo político y técnico, de manera que se está priorizando el empuje de la PNM y el PIEG para lograr la posibilidad de permear con el enfoque de género a las instituciones de gobierno.

Parte del movimiento de mujeres han establecido una distancia con el INAM, y plantean su posición como un acto de solidaridad y respaldo a la Ministra saliente y dejan explícito que no hay ninguna posición personal con la actual Ministra, a la que se le reconoce el esfuerzo que está haciendo, asumiendo el desafío al frente de INAM.

La opinión de la Cooperación sobre este punto es que el INAM debe aprovechar la oportunidad de este momento coyuntural que lo beneficia con el cambio de ministra. Hay expresiones de la voluntad política de parte de la Ministra y el apoyo decidido del Presidente de la República, apuntan a lograr avances y lo fortalecen en la ejecución de su liderazgo para la transversalización de género en las políticas públicas; asimismo, debe considerarse lo ventajoso o desventajoso de cambiar Ministra en Enero 2009, debido a que al gabinete ministerial del cual forma parte, solamente tendrá un año más al frente del gobierno.

12. Posicionamiento de INAM a Nivel Nacional e Internacional, Percepción del Público

El posicionamiento del Instituto tiene dos facetas de posicionamiento; en primer lugar en lo nacional, el INAM es conocido en el ambiente de las entidades estatales, pero como una entidad responsable de la aplicación de la PNM, principalmente vinculado al tema de capacitación al sexo femenino y responsable de la transversalización de género en la aplicación de las políticas de gobierno. Este conocimiento de la institución se acentúa por medio de capacitaciones en su mayor parte a organizaciones de mujeres y a temas específicos que las Secretarías de Estado han permitido que se aborden dentro de sus funciones; sin embargo, han existido espacios en los que el Instituto participa, tales como la Mesa Interagencial de Género, Mesa Interinstitucional de Seguimiento a la Ley de Violencia Doméstica, en el Gabinete de Gobierno por medio de la representación de la Ministra del INAM, que le han permitido incidir en procesos importantes dentro de diferentes políticas públicas, pero que aún se presentan como un reto para la institución. Es importante mencionar que a nivel nacional, el trabajo de INAM ha tenido mayor aceptación dentro de las instituciones que están muy vinculadas con el Poder Judicial (Aplicación de la ley), en menor grado con algunas que están relacionadas con el poder ejecutivo y, con el poder legislativo no se pueden encontrar logros significativos, pero no debido a que el INAM no ha hecho trabajo de incidencia, sino por el nivel de importancia que se le ha dado al trabajo de esta institución en ese poder del Estado. A nivel de las organizaciones de mujeres, el INAM es un referente estatal importante, aunque el Instituto no ha logrado enlazar directamente con el movimiento amplio de mujeres (organizaciones de mujeres de distinta tendencia: feministas, católicas, etc.), dejando un sesgo en las relaciones con las organizaciones de mujeres que están vinculadas al sector religioso.

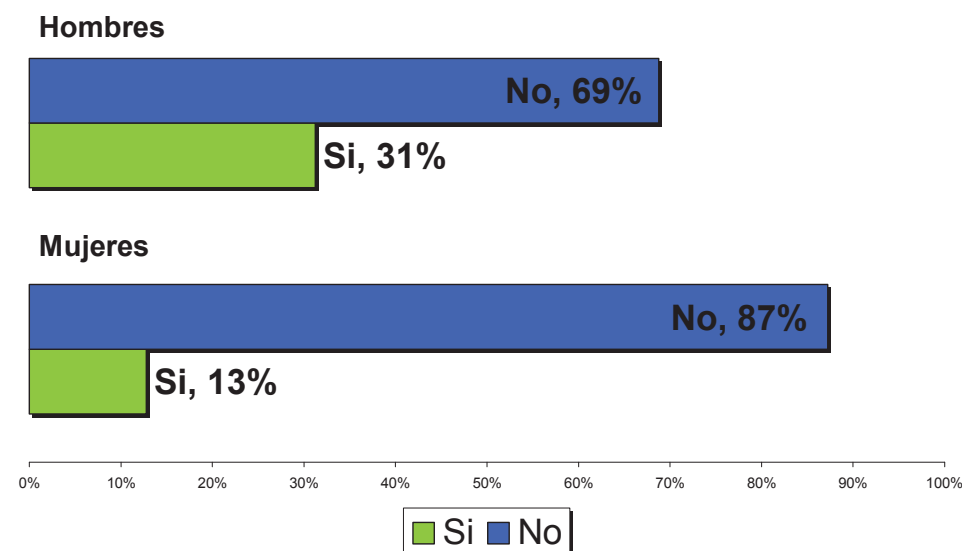
En segundo lugar, a nivel internacional el INAM ha tenido variaciones en la intensidad del trabajo internacional, en algunos momentos (2002–2005) hubo oportunidad para dar a conocer fuera de las fronteras hondureñas el trabajo y avances en materia de formación que realizó el INAM; asimismo, ocupó la Presidencia del Consejo de Ministras de la Mujer de Centro América (COMMCA) en el año 2004 hasta el 2005, además de participar en muchos foros relacionados con la problemática de género a nivel internacional (CEPAL, ONU, ECOSOC); posteriormente la otra fase que inicia en el año 2006, período en el cual hubo cambio de gobierno en el Estado hondureño, hubo otro enfoque en relación al trabajo internacional, manteniendo el contacto con los foros y organismos internacionales que permitieron nutrir de conocimientos actualizados, lo cual fue utilizado en un enfoque de dirección que se orientó a mejorar la institucionalidad dentro del país. En otra perspectiva, el cambio reciente de ministra en agosto de 2008, establece una condición de transición, por lo que hasta el momento de esta evaluación no se conoce una proyección sobre el futuro del trabajo de INAM a nivel internacional.

En relación a la percepción del público, esta evaluación incluyó una encuesta rápida en un universo de 80 personas (47 mujeres y 33 hombres, se planificó 50% de cada sexo, pero hubieron hombres con reacciones agresivas y actitud hacia no brindar información), la encuesta se desarrolló en los municipios de Intibucá, La Paz, Parque central y mercados de Tegucigalpa. En los resultados se observa que aún existe un segmento importante de la población femenina que no ha escuchado sobre la existencia del INAM (38%), mientras que la población masculina casi dobla ese porcentaje (64%); aunque no es el fin principal que la población conozca sobre la existencia del instituto, si es importante destacar que el 79% y 58% de mujeres hombres respectivamente, si conocen a que lugar acudir en caso de violencia hacia las mujeres, pero aún falta un trabajo importante al respecto. Asimismo, otro elemento importante en relación al avance de la sociedad hondureña es que hombres y mujeres consideran que aún no existen condiciones de igualdad en el país, con opiniones del 87% y 69% en mujeres y hombres respectivamente (Anexo 2). Esta situación lleva a comprender que el trabajo que INAM realiza con las dependencias del Estado, aún no impacta significativamente las políticas públicas, sumado a ello existe

poca divulgación de los resultados de las investigaciones que realiza el instituto hacia la población hondureña y no se han estudiado mecanismos alternativos para realizarlos en años anteriores; cabe mencionar que la actual ministra considera en su enfoque de trabajo los aspectos divulgativos que son necesarios para lograrlo.

Una de las ilustraciones de mayor importancia obtenidas de la encuesta se presenta a continuación:

¿Considera Ud. que hay igualdad entre hombres y mujeres en Honduras?



Un elemento importante en el posicionamiento de INAM, lo constituyen las Oficinas Municipales de la Mujer, creadas en cada municipio en las que ha existido apertura de los alcaldes para establecerlas de manera anexa a las funciones sociales de la Alcaldía, estas entidades representan de alguna manera los resultados de la PNM a nivel local y son la expresión real del trabajo del INAM, aún considerando que no tienen un fundamento legal para que las Alcaldías las sigan reconociendo en un largo plazo.

13. Trabajo de INAM para la Implementación de la Política Nacional de la Mujer, el Plan de Igualdad de Oportunidades y su Evaluación con Otros Actores

Los actores participantes cuya información conforma el capítulo 7 de esta Evaluación Final son funcionarias y funcionarios de INAM, contrapartes de INAM del Gobierno y de la Sociedad Civil, Consultoras de INAM en distintos momentos, representante de OMM, representantes de Agencias de Cooperación.

La información se obtuvo a través de los ejes temáticos siguientes:

- Resultados de Impacto con utilización fondos Asdi.
- Política Nacional de la Mujer; PIO I, su monitoreo y evaluación; proceso actual de INAM en la formulación del Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género
- Relaciones públicas, niveles de coordinación y cooperación interinstitucionales (cooperación externa, instituciones estatales y sociedad civil)

- Lecciones aprendidas y fortalezas.

El análisis de los resultados de la información fue revelando arrojando las prioridades que se clasificaron para ubicarlas en las siguientes dos áreas:

- a) Incidencia general
- b) Desarrollo institucional

13.1 Resultados Principales de Incidencia del Apoyo Institucional de Asdi a INAM

Incidencia general de INAM en el tema de género en Honduras

- El INAM ha logrado la promoción y divulgación de los derechos humanos de las mujeres en Honduras. La Política Nacional de la Mujer y primer Plan de Igualdad de Oportunidades son los dos documentos de fuerte respaldo al INAM.
- La puesta en agenda pública del tema de género, ha facilitado la captación de fondos internacionales y el incremento del presupuesto nacional a INAM.
- El INAM ha logrado un reconocimiento internacional en temas relacionados con la aplicación de la Política Nacional de la Mujer de tal forma que otras agencias de cooperación apoyan a INAM además de Asdi.
- INAM ha obtenido apoyo de Asdi para el Fortalecimiento Institucional, único en este tipo de cooperación, que le impulsa a definir su rol de incidencia, recibiendo además el respaldo desde el liderazgo de Asdi, que tanto con el financiamiento como con su propia participación en incidencia y coordinación con otras agencias de cooperación, ha contribuido a crear conciencia en el gobierno para la transversalización de género en Políticas Públicas.

Desarrollo institucional

- INAM ha ganado la institucionalidad como agencia gubernamental que vela por los derechos de las mujeres, lo cual se ha reflejado en el apoyo estratégico de parte del movimiento de las mujeres en distintos momentos del período 2003–2008 y actualmente en la crisis de agosto 2008; así como la posibilidad de negociar con el Presidente de la República, en lo cual coinciden todos las y los actores principales que participaron en esta evaluación.
- Ha logrado la sobrevivencia en forma autónoma a otras Secretarías del Estado. Es significativo que el INAM ha operado la institución con un mínimo de recursos humanos que han tenido visión y capacidad para atender la alta demanda en capacitación. Tiene un personal contratado que ha asumido la visión y el compromiso del trabajo.
- INAM tuvo una fase de mucha energía entre el 2003–2005 lo cual se refleja en el monitoreo de 2005. En el trabajo en los años siguientes han seguido la misma estrategia, sin embargo con menores avances en la incidencia por elementos que son una combinación de las afectaciones de los cambios de gobierno, así como de la propia dinámica intra e interinstitucional.
- La capacitación del personal de INAM, entre otros con un diplomado, ha fortalecido a la institución técnicamente, ha sido una constante desde 2005.

Resultados de incidencia específica según la Política Nacional de la Mujer (PNM):

Ejes prioritarios: Salud, Educación y Medios de comunicación, Participación Social y Política, Economía y Pobreza, Violencia

Durante el período 2003–2008 INAM ha continuado con la estrategia establecida en la Política Nacional de la Mujer, enfocando, como ha sido el rol que ha desempeñado hasta hoy, en procesos de capacitación y sensibilización, así como en la interlocución con la mayoría de las organizaciones del

movimiento de mujeres, y articulación interinstitucional, en menor expresión con las otras metodologías. Entre lo observado se destaca:

- En el sector *Salud* se ha realizado capacitación con médicos y enfermeras, logrando además otros instrumentos que tienen enfoque de género, tales como: la reforma curricular en la Escuela de Enfermería y la producción de un Manual de contenidos de Género a implementarse en la primera parte de la carrera; cambios en el contenido de las asignaturas, dentro de los acuerdos con el convenio de Asdi y los Objetivos del Milenio; elaboración de guías de educación sexual y reproductiva; estadísticas desagregadas por sexo; asimismo con el apoyo del Programa de Género, Salud y Desarrollo de OPS se elaboran indicadores del tema de género en sector salud; se ha trabajado el enfoque de género en el tema de VIH y Discapacidad. La Política de Derechos Sexuales y Reproductivos se desprende de la PNM. INAM es miembro de la Mesa Sectorial de Salud; por lo que debe fortalecer su incidencia en la Política de Salud. Es importante mencionar que el desarrollo del tema de género avanza en menor grado por la rotación de personal en la Secretaría de Salud, debido al cambio de autoridades estatales con los cambios de gobierno.
- La incidencia en la Secretaría de *Educación* ha provocado un incremento en la matrícula de niñas en el sistema escolar, según se afirma en las entrevistas realizadas, pero faltaría comprobar con las estadísticas generadas por la Secretaría de Educación. Se ha logrado dar algunas respuestas a la deserción de las adolescentes por razones de maternidad; se han establecido alianzas con las organizaciones magisteriales por el alto índice de analfabetismo. CONEANFO ha logrado incorporar el tema de género en las currículas de formación; un logro importante es que se ha aumentado la participación de la mujer en educación no formal, a tal grado que en algunos cursos el 70% de asistentes son mujeres y se ha reducido la deserción de estas. CONEANFO produce estadísticas por sexo, debe mejorarse la comunicación y coordinación con INAM.
- A través de las Organizaciones Municipales de la Mujer (*OMM*), quienes han asumido específicamente el tema de la prevención y atención en Violencia Doméstica, se ha trabajado con la denuncia, el trabajo con la policía local, la remisión de víctimas al área jurídica local, las asesorías a las víctimas y fortalecido así a las redes locales (*OMM* y otras organizaciones de mujeres) para la denuncia y el ejercicio de Derechos Humanos de las mujeres. Algunos actores expresan que falta mejorar la incidencia y atención por parte de INAM. Hay 134 *OMM* conformadas y registradas; se rigen por una normativa de organización, se realizan encuentros anuales.
- En el área de la *participación política y social*, INAM ha fortalecido el trabajo de incidencia con los partidos políticos, con la formación de líderes comunitarias, en alianzas con observatorios, y siguiendo la exigencia en el cumplimiento de lo establecido en la ley electoral sobre las cuotas de participación femenina. Se firmó un convenio INAM-Secretaría de Gobernación; aunque hay dificultades en los avances del mismo.
- Actualmente la relación con *la sociedad civil* ha mejorado mucho, ha habido avances: alianzas dentro de la Comisión de Femicidio; INAM comparte con el movimiento de mujeres espacios –la Mesa Ampliada, las Academias, Universidades, Red de centros de investigación en Género y Economía en las universidades–, para incentivar la investigación. Trabajo conjunto con las Organizaciones de Mujeres para validar la Política de Empleo. El movimiento de Mujeres es un aliado de INAM, tal como lo demostraron en la última crisis de agosto 2008; tiene un alto poder político, son mujeres con una capacidad de lucha alta, son defensoras del INAM independientemente de las diferencias.
- La incidencia de INAM en las áreas del *Trabajo y Economía* ha generado la aprobación y práctica de la Política de Empleo; la estrategia de acceso de las mujeres al crédito y actualmente se está fortaleciendo la Unidad de Género. Se está trabajando una nueva propuesta de Código laboral que visibilizara algunas situaciones de enfermedades laborales que padecen las mujeres por su acceso a otras

fuentes de trabajo. Incorporación del enfoque de género en el Plan de Empleo Digno ante la mesa de economía.

- El INAM ha llevado a cabo una serie de investigaciones relacionados a economía y pobreza: Investigación sobre la situación de los fondos de la *ERP* y el enfoque de género; investigación de la situación de mujeres en las maquilas; promoción de las productoras y microempresarias de sus productos.
- Han tenido la participación en política del sector agroalimentario, en el comité técnico interinstitucional de la Secretaría de *Agricultura*. Se ha logrado la propuesta de diseño de un sistema de estadística con enfoque de género, el cual todavía requiere de operativizarlo y mejorarlo.
- El INAM, con el tema de *Violencia Doméstica* ha tenido incidencia en el Poder Judicial y operadores de justicia (Academia Policial, Corte Suprema de Justicia y Ministerio Público) logrando una apertura en el tema de género, con enfoque particular en violencia doméstica. La activación de la Unidad de Género a inicios de 2009 en la Corte Suprema de Justicia. Existe muy buena receptividad para la sensibilización a los aplicadores de justicia y en la Escuela Judicial. Debe enfatizarse en el tema de Prevención, actualmente se trabaja más en la dirección de atención a las víctimas de Violencia Doméstica. Participan en cinco comisiones interinstitucionales, realizan alianzas y concertaciones. INAM tiene una posición de coordinación y de diálogo, a pesar que todo el aparato estatal presenta serios problemas de falta de personal y hay carga de trabajo para asumir este tema. Algunos actores participantes en esta Evaluación final consideran que hace falta mayor divulgación de la Ley sobre Violencia Doméstica.

Una observación muy importante que se plantea desde esta información es que los recursos destinados por Asdi, aunque ha tenido un impacto, a lo largo de su colaboración con INAM debían haber sido superiores, por lo que se deben potenciar resultados que proyecten la inversión realizada.

13.2 Primer Plan de Igualdad de Oportunidades PIO I hacia el Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género, una oportunidad.

El personal de INAM como otros actores participantes consideran que la Política Nacional de la Mujer (que en la realidad son solamente líneas estratégicas) y el PIO I, así como el proceso de formulación del Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género, son ejes fundamentales para el trabajo de INAM, hay participación de las unidades técnicas y del personal en su formulación; sin embargo no han logrado proyectarse en el trabajo hacia fuera con su contenido. Tienen establecida una planificación anual y mensual, creando el vínculo con la Política Nacional de la Mujer y con el PIO I; sin embargo no hay mecanismos para monitoreo ni evaluación. Hay muchas actividades extraplan que impiden el cumplimiento de los planes. El mandato establecido para INAM es diferente al que ejecuta en la práctica en su quehacer institucional. El tema central de trabajo de INAM ha sido la capacitación; también se pertenece y participa en diferentes comisiones y planes interinstitucionales que, por ser diversos espacios y haber poco personal en cada unidad técnica, representa una alta carga de trabajo, eso conlleva a no centrarse en la dirección de la incidencia, por lo que INAM no está prestando los servicios que debería referente a los Derechos Humanos de las Mujeres. INAM, a lo largo de su historia se ha visto abrumado por una serie de actividades y demandas que no le han permitido cumplir con la ley que otorga a INAM las capacidades y responsabilidades del ente rector del enfoque de género en las Políticas Públicas. Debe fortalecerse el liderazgo de INAM y su proyección de imagen.

Un elemento a considerar, por la importancia y los valores sustantivos para mejorar el trabajo de INAM, es el poco o ningún conocimiento que el personal de INAM tiene sobre la Evaluación de Término Medio de la cooperación de Asdi. Se considera que debían haber tenido un monitoreo por parte de INAM, pero también el personal de INAM hace la observación que de igual forma por parte de Asdi, eso hubiera contribuido a superar las dificultades en base a la puesta en práctica de las recomendaciones.

Actores contrapartes de INAM, de gobierno y sociedad civil, han tenido participación activa en la formulación de la PNM y del PIO I. Hay buenas relaciones y acercamiento con INAM. El Congreso de la República, específicamente la Comisión de la Mujer, expresa que INAM debe acercarse para obtener buenos resultados de apoyo, incluso para mejorar su presupuesto, y propone que el INAM podría convertirse en un ente consultivo de la Comisión de la Mujer del Congreso de la República.

Las observaciones de los actores sobre el Consejo Directivo de INAM, que está presidido por el Secretario de Gobernación y no siempre es un aliado del INAM, la Ministra del INAM es la secretaria del Consejo, están dirigidas a que esto no favorece al empoderamiento de INAM y a su capacidad de incidencia, el trabajo que realiza es de bajo impacto y poca frecuencia de las reuniones, sin tener muy claro cuál es su rol.

Las actoras consultoras claves plantean que se debe dejar evidencias de la transversalización de INAM, aunque no se haya logrado la completa incidencia. Centrarse en temas de incidencia nacional como la ERP. Aprender la estrategia de realizar incidencia en la política pública y no opciones operativas. Asimismo, colocar en la agenda institucional a las OMM que actualmente se encuentran sin respaldo legal en la legislación municipal.

La oportunidad que INAM puede identificar de la PNM y el PIO I hacia el Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género se resume:

PIO I 2002-2007.

2007 Evaluación de la PNM: recomienda mecanismo con obligatoriedad, sensibilización de autoridades, usar el marco legal, participación estratégica por parte del INAM en instancias de decisión (ERP, Gabinete Social), priorizar herramientas de género en planificación financiera, sistema de monitoreo (indicadores), divulgación de INAM al público.

Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género (PIEG)

Coincide personal del INAM, con mov. de mujeres, cooperación, consultoras y contrapartes que el Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género PIEG es oportunidad de retomar un rol estratégico.

Lecciones aprendidas y fortalezas

El personal de INAM, identificó algunas lecciones aprendidas en el transcurso de este período 2003–2008; así como las fortalezas que han logrado forjarse en la institución.

Lecciones aprendidas

Desarrollar la medición de los resultados; y la capacidad de sistematización de las acciones.

Es necesario funcionar con una estructura organizativa armónica basada en la definición de funciones.

Superar la ausencia de una estrategia técnica y financiera frente al retiro de los fondos Asdi.

Falta establecer una organización y estrategia para participar e incidir en las mesas sectoriales.

Se identifica la prioridad de mejorar el grado de incidencia porque el tema de género es un proceso.

Apuntar a temas de incidencia nacional como la ERP. Incidir en las políticas públicas y no ejecutar actividades operativas.

Saber identificar a los actores para hacer las alianzas exitosas; tener un contacto más directo con el enlace de cada proyecto.

Dejar evidencias de la transversalización, demostrar los esfuerzos que se hicieron aunque no se haya logrado la completa incidencia.

Colocar en la agenda institucional a las OMM y fortalecer el liderazgo de INAM.

Fortalezas

Capacidad técnica y disposición para trabajar en equipo.

Compromiso y avances con el empoderamiento para con el tema de género.

Buenos vínculos con las contrapartes.

A nivel interno de INAM hay buenas alianzas con las coordinadoras de unidades.

En su rol rector del tema de género, actualmente la relación con el movimiento de mujeres se califica de muy buena y debe ser aprovechada.

La estrategia de formulación del Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género con el involucramiento de actores participantes.

Fortalecer la oportunidad de trabajar estrecha y coordinadamente con la administración, la Ministra y la Dirección Técnica.

INAM ha mejorado en la gestión administrativa, es muy buen pilar para INAM. Tienen muy buenas prácticas referentes a la transparencia, cumplen con las normas para la contratación de personal, aunque deben mejorarla para una mayor rapidez.

Actores de las Agencias de Cooperación

La visión y aportes de la Cooperación son considerados de alto valor en esta Evaluación Final. Se realizó el abordaje a algunas agencias de cooperación: *UNIFEM*, *PNUD*, *UNIÓN EUROPEA*, *ACDI*, *KFW* en dependencia de los vínculos con INAM, también se consideró oportuno abordar a algunas que actualmente no tienen relaciones de cooperación, así como por la exploración de posibilidades de cooperación con INAM en el futuro cercano.

Los ejes de recopilación de la información son los mismos que con todos los actores. Se presenta una síntesis, y la información detallada está disponible en Anexos.

Las Agencias abordadas han estado vinculadas y han apoyado a INAM en la formulación de implementación de la PNM, algunas lo están actualmente otras cesaron su colaboración, y en el caso de KFW nunca ha tenido vínculos con INAM.

Las Agencias de Naciones Unidas participan de forma priorizada en la Agenda Económica a través del Punto Focal de la Mujer y Economía. Pretenden asegurar el enfoque de género en las políticas públicas, en base a la declaración de París. El objetivo es que desde la unidad de gobernabilidad se asegure el enfoque de género y que lleve a una reforma del Estado sobre este tema. El tercer enunciado de la agenda de los Objetivos del Milenio es específico en su apoyo al INAM.

Se acentúan las coincidencias sobre los ejes de la evaluación, las agencias tienen suficiente información sobre la PNM y sus limitaciones como también las limitaciones del PIO I. Algunas de las Agencias están apoyando la formulación del Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género.

Se expresa el especial interés de NU en que los resultados obtenidos en el diplomado sean incorporados dentro de la política nacional y el Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género PIEG, tomando en consideración a participantes de las distintas Secretarías, y que la formulación de perfiles de proyecto con alto grado de factibilidad sean presentados para apoyarlos.

La derivación del Plan de Igualdad y Equidad de Género hacia un POA, está planteado como una prioridad, ese podrá ser el punto de partida para que la cooperación se alinee de manera armónica.

Las Agencias tienen incorporados dentro de su mandato la transversalización de género, y aunque no estén directamente vinculadas con INAM hacen su trabajo de incidencia en otras áreas del gobierno, así como en los apoyos a la sociedad civil. También son miembros de la Mesa Interagencial de Género y eso les da la ventaja de poder apoyar a INAM desde ese espacio que debe ser potencial y estratégicamente utilizado por INAM. De igual forma expresan que INAM tiene la oportunidad de hacer funcionar la mesa tripartita ejerciendo su rol rector de las políticas públicas desde el gobierno, debe apoyarse

en su recorrido, ha logrado incidir a pesar de sus limitaciones y puede superarse para posicionarse estratégicamente.

Así mismo consideran que INAM no ha tenido el acercamiento estratégico que debería con algunas agencias de cooperación para el apoyo en su búsqueda de recursos. Hace falta un plan y estrategia hacia la obtención de financiamiento. Un tema que puede abrirle oportunidades es el de indicadores con enfoque de género dentro de la ERP, deben gestionar financiamiento para obtener el apoyo. INAM debe aprender a identificar los “nichos de oportunidades”. Hay interés en la cooperación porque se restablezca la unidad de género en la Secretaría de Finanzas por considerarla de prioridad en el tema de presupuesto, INAM debe incidir en ello.

Coinciden que INAM presenta dificultades en su liderazgo y por tanto en su proyección, tanto nacional como internacional. Su toma de decisiones ha presentado dificultades por la ejecución de su rol que no logra implementar. Le falta posicionamiento y asumir su liderazgo de rector de las políticas públicas con enfoque de género.

Desde el punto de vista del apoyo de la cooperación, una idea positiva sería hacer un fondo canasta para apoyar a INAM a ejecutar sus acciones como un todo. Eso contribuiría a las acciones integrales de INAM (enfoque de apoyo institucional en contraposición al enfoque de desarrollo de proyectos)

Es necesario fortalecer el liderazgo de INAM a nivel local a través de las OMM para lograr el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer y el ejercicio de la ciudadanía. Hace falta información en la población, hay una débil proyección de imagen de INAM. Los cambios de personal ocasionan pérdida de los procesos formativos y debilitan la institucionalidad, la cooperación como compensación apoya con consultorías e integra recursos capacitados para asegurar el buen funcionamiento.

Hay coincidencias, también de las Agencias con las actoras-consultoras, que la construcción del Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) debe ser diferente al PIO I, que fue más una serie de demandas. La participación del movimiento de mujeres debe apoyar a su enriquecimiento. Las lecciones aprendidas harán que el PIEG sea más pensado como una estrategia de hacia dónde se dirige el INAM y sus acciones. Se está incluyendo la propuesta de negociación con el Comité Interagencial de Género en el PIEG. Históricamente los planes no han tenido financiamiento disponibles, esta es una oportunidad para negociar el presupuesto del PIEG con el Estado y agencias internacionales, de lo contrario se corren los mismos riesgos de ineficiencia y falta de cumplimiento. El movimiento de mujeres está participando en la formulación del PIEG de forma activa. Hay una buena comunicación y apertura. Ha habido mucho respaldo a INAM desde la crisis hace dos meses (agosto 2008). Se está estableciendo una base para el abordaje del PIEG analizando los escenarios políticos, económicos y sociales. El acompañamiento de la sociedad civil debe aprovecharse porque tienen experiencia y conocimiento acumulado y hay voluntad política. Es indispensable incorporar los indicadores de género en el PIEG y hacer que se cumplan las evaluaciones por resultados.

La institucionalidad del INAM no corresponde a una institución estatal, sino que presenta características de ONG, no tiene vida propia, es dependiente con lógica de ONG. La ley de igualdad no está reglamentada, es una ley declarativa que toma muchos párrafos de la CEDAW. No hay condiciones de la ley para obtener mecanismos de garantías de derechos, de obligatoriedad del Estado sobre los temas de género. Ambas leyes deben ser reformadas, con el significado de la rectoría que detenta el INAM. Falta concientizar sobre la trascendencia que debe tener el INAM en las instituciones públicas, esta debería ser la base para construir la identidad de INAM. Requiere reformas legales y compromiso presupuestario del Estado de Honduras. Todos estos elementos obstaculizan y debilitan la capacidad de INAM de ejercer su rol rector del enfoque de género en las Políticas Públicas.

Para fortalecimiento de su liderazgo INAM debe apoyarse en las redes de mujeres a nivel nacional y en la medida de lo posible a nivel local para obtener los logros, aún con todas las diferencias, el movimiento de mujeres respalda a INAM.

La proyección internacional de INAM ha sido positiva desde hace dos períodos hacia el presente. Debe apoyarse a INAM para contribuir a tener una voz de las mujeres hondureñas en los eventos internacionales.

En los *resultados identificados por las Agencias* se encuentra que, aún con debilidades a superar, existe una Política Nacional de la Mujer, que es un elemento que debe tomarse en consideración y debe ser mejorado para alcanzar los objetivos para los que fue formulada, hay que potenciarla; las lecciones aprendidas del PIO I, así como la identificación de las fortalezas de INAM; la integración del equipo técnico-político en la coyuntura actual que es muy favorable sumado al respaldo presidencial.

Las instituciones con mayor apertura y voluntad de apoyo a INAM son: la Policía; la Corte Suprema de Justicia que debe superar las dificultades en la práctica; el Ministerio de Educación, el Ministerio de Finanzas, aprovechar que su ministra es una mujer y tiene posiciones de apertura; el Ministerio del Trabajo; en las reformas al código penal hay trabajo conjunto con INAM. En el tema de justicia se requiere considerar que la ley de protección a testigos debe abarcar a las víctimas de violencia doméstica. Las instituciones que tienen posiciones más cerradas y poco colaboradoras son: el Congreso; El Ministerio de Industria y Comercio.

Aún cuando INAM ha realizado su trabajo, con las limitaciones expuestas, ha logrado determinada proyección de imagen; sin embargo existe falta de información sobre quién es el INAM, hay desconocimiento en la población, debe hacerse una labor de socialización y aclaración, para ello apoyarse y utilizar los medios de comunicación.

14. Conclusiones

La evaluación final ha resumido las conclusiones en cuatro áreas estratégicas, como sigue:

Papel de INAM – rol rector vs. instituto operativo

- La Política Nacional de la Mujer es una política que otorga a INAM un rol rector; sin embargo, a pesar de esfuerzos de trabajo interinstitucional, el enfoque de INAM en su trayectoria hacia una entidad rectora y estratégica, todavía esta pendiente de superar la etapa de trabajo operativo, el cual le ha generado las bases para lograrlo.
- El monitoreo de término medio de 2005 recalcó lo mismo:
 - La necesidad de enfocar el rol estratégico/rector.
 - Que hay apoyo e incluso demanda en el movimiento de mujeres, en el Congreso y en la Cooperación para un papel estratégico del INAM
 - Es necesario dar un salto a una institución moderna – estratégica
- INAM se mantiene principalmente enfocado en tres (de las siete) estrategias de la Política Nacional de la Mujer: capacitación/sensibilización, interlocución con movimiento de mujeres y la articulación interinstitucional.

- INAM ha tenido resultados exitosos con contrapartes antiguas, tales como: Corte Suprema de Justicia, Ministerio Público, Academia Policial, Policía Nacional, y en el área de salud con la Facultad de Medicina y Escuela de Enfermería, incluyendo además a CONEANFO en el área de educación.
- INAM ha tenido avances en el sector Justicia y Operadores de Justicia (sector importante) pero, aún cuando hay logros específicos muy importantes, en términos generales es un status quo que se mantiene en educación, salud, participación social y política, economía, pobreza y violencia doméstica.
- INAM tiene recursos limitados – con cambios continuos de personal en las contrapartes la necesidad de capacitaciones es permanente lo que refuerza su rol de capacitador. Aún cuando las capacitaciones son necesarias tienen que ser parte de una estrategia integral, es decir ser un instrumento para lograr una interinstitucionalidad.

Contexto – económico, social y político

INAM opera en un contexto difícil con alta demanda de ejecución, y apoyo disperso, y tal vez no tan estratégicamente aprovechado:

- El apoyo presupuestario por parte del gobierno, durante los primeros años del quinquenio 2003–2008 fue insuficiente; sin embargo en los últimos tres años se ha incrementado, indicando una voluntad de asumir mayor responsabilidad económica por parte del Estado.
- Fuera del apoyo de Asdi al fortalecimiento institucional de INAM (en forma de proyecto) no ha habido otras fuentes de presupuesto ligado a la Política Nacional de la Mujer y al Plan de Igualdad de Oportunidades, lo cual ha limitado las posibilidades de su ejecución.
- A nivel político la igualdad de oportunidades sigue teniendo poca prioridad. Por ejemplo el Plan de Nación carece de igualdad de género como prioridad, falta la vinculación entre el Plan de Nación con políticas de género de las Secretarías o INAM propio, asimismo, falta alineamiento con la ERP
- En cuanto a aliados el movimiento de mujeres sigue siendo estratégico lo cual se demostró en la crisis de agosto 2008. Aún cuando el movimiento está dividido, lo cual es normal y común globalmente, sigue siendo una alianza estratégica que debe retomarse como una oportunidad. Por otro lado hay alianzas estratégicas con contrapartes históricas, entre las cuales se destaca la Corte Suprema de Justicia, la Academia Policial y CONEANFO. Sin embargo hay poca vinculación con diputadas y diputados – que – a fin de cuentas son los y las que pueden influir a nivel estratégico y político.
- El contexto económico y político genera continuamente cambios de personal en las contrapartes, lo cual dificulta una continuidad de procesos iniciados. Sin embargo, el personal de INAM es fiel a su institución, lo cual es un capital de experiencias así como una oportunidad de continuidad en las relaciones interinstitucionales. El mismo contexto también aplica para el INAM en lo que respecta a dirección institucional.
- A nivel local la evaluación nota poca incidencia en cuanto a las Organizaciones de Mujeres Municipales (OMM). El propio INAM recalca que no han logrado incidir en las autoridades municipales debidamente. Al mismo tiempo notan la importancia de que las OMM debieran ser adscritas dentro de la Ley de Municipalidades para proporcionarles mayor fortaleza y margen de acción dentro de la corporación municipal. Actualmente las OMM están ejerciendo fundamentalmente el rol de atención en el tema de violencia doméstica. Algunos alcaldes son más “colaboradores” que otros, hay quienes les asignan funciones de “representación” en actividades que el Alcalde no asiste.

PIO I hacia el Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género PIEG– una oportunidad

- La formulación del Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género PIEG es una oportunidad para retomar lecciones aprendidas y experiencias del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades por el período 2002–2007.
- Varios factores indican esto:
 - La evaluación del 2007 de la Política Nacional de la Mujer recomienda un mecanismo con obligatoriedad, la sensibilización de autoridades, que se use el marco legal, la participación estratégica por parte del INAM en instancias de decisión (ERP, Gabinete Social), que se priorice las herramientas de género en planificación financiera, que se desarrolle sistema de monitoreo (indicadores), la importancia de divulgación de INAM al público.
 - Coincide personal del INAM, con el movimiento de mujeres, cooperación, consultoras y contrapartes que el PIEG es oportunidad de retomar un rol estratégico.
 - El acuerdo entre el Presidente de la República con el movimiento de mujeres en cuanto al liderazgo de INAM abre una puerta de apoyo político que es necesario aprovechar.
 - El incremento presupuestario del gobierno en relación a la cooperación desde 2003–2004 que reflejaba un 42% hasta el año 2008 con un 70%, indica un mayor apoyo político que también se debe aprovechar.
 - La cooperación indica que INAM ha tenido poca iniciativa para buscar fondos. Hay disponibilidad de parte de ellos, pero INAM debe tomar la iniciativa.

Sostenibilidad financiera y técnica – estrategias necesarias

La sostenibilidad financiera y técnica ha sido un tema principal en el diálogo con Asdi, y una preocupación de parte del INAM así como del movimiento de las mujeres.

- La sostenibilidad de INAM ha dependido en gran medida del apoyo de la cooperación internacional, principalmente de Asdi; faltando en este caso una estrategia por parte del INAM para apalancar financieramente la institución ante la inminente disminución de la cooperación de Asdi hasta el 2010.
- INAM continua recibiendo apoyo financiero y técnico de otros cooperantes como: AECI, PNUD-UNIFEM; sin embargo, otros cooperantes manifiestan que debe realizarse un acercamiento por parte de INAM para obtener nuevos recursos técnicos y financieros ayuden a desarrollar su rol.
- La estructura organizativa de INAM se diseñó conforme a los ejes de la Política Nacional de la Mujer, con el enfoque de generar capacidades en las contrapartes a través de la capacitación; sin embargo al enlazarlo con el papel rector, será necesaria una redefinición de la estructura actual. El personal del INAM mantiene un capital de experiencia acumulado, lo cual ha sido posible manteniendo personal clave dentro de las unidades operativas; sin embargo, los cambios de autoridades estatales siempre introducen la variable de la incertidumbre laboral y, en el caso de INAM no ha estado exento de realizar cambios de personal en ese contexto.
- Desde el año 2006, el INAM ha duplicado su planta de personal con la misma estrategia de trabajo; sin embargo, el incremento se observa en personal administrativo y de servicio, el cual es pagado con los fondos del presupuesto nacional, incrementado en su mayor parte en 2008 (25 millones de lempiras); las unidades técnicas se mantienen relativamente con la misma cantidad de personas o han recibido menos apoyo para incrementarlo.
- El INAM cuenta ahora con un sistema de contabilidad que le permite rendir cuentas a donantes específicos y al mismo Estado, bajo los lineamientos establecidos por la Secretaría de Finanzas y con la adopción de normativa administrativa establecida por los donantes; asimismo, las herramientas de control financiero están soportadas en el Sistema de Administración Financiera del Estado

(SIAFI), lo que refleja transparencia y permite ser una institución auditable, tal como se muestra con las auditorías anuales desde el 2003 a 2008, financiadas con recursos de la cooperación y los resultados de las auditorías realizadas por la Contraloría.

- Es inminente que INAM necesita reaccionar con una estrategia de sostenibilidad financiera para los próximos dos años, que le permitan además de reacondicionar sus finanzas, una redefinición institucional, la que podría diseñarse en concordancia con fortalecer el papel rector y facilitar una transición que de resultados más allá del año 2010.

Comparación Conclusiones Evaluación Término Medio y Evaluación Final

Una revisión comparativa entre las conclusiones hechas en el monitoreo intermedio en 2005 con las que se presentan en la presente evaluación final, muestra que en rasgos generales los logros y los retos del INAM siguen en las mismas áreas:

Logros similares

- Logros buenos pero puntuales en la interlocución interinstitucional.
- Reconocimiento internacional
- Enfoque operativo más que enfoque estratégico a nivel estructural
- Reconocimiento y apoyo del movimiento de las mujeres, aún cuando hay diferencias con algunas de ellas
- Buenas relaciones interinstitucionales con un grupo selecto de autoridades estatales
- El monitoreo medio término define al trabajo de INAM como una “inyección de género”, sin embargo la misma energía no se denota actualmente. Es importante señalar que INAM ha mantenido excelente trabajo en los sectores fuertes desde 2005 (Justicia/Violencia, Salud y Educación)

Retos que continúan:

- La transición a una institucionalidad con rol rector
- La sostenibilidad financiera se señaló en 2005 y sigue válido. El problema se agrava por la anunciada reducción del apoyo sueco durante 2009 y 2010.

Reto superado:

- En el monitoreo de medio término se señaló con preocupación a la transición política correspondiente a las elecciones ese año. Sin embargo, la evaluación demuestra que se superó a la transición.

15. Recomendaciones

Las Recomendaciones presentadas son producto del análisis evaluativo del equipo consultor de esta evaluación final basadas en el estudio realizado, así como en el procesamiento de la información obtenida a través de todos los y las actores participantes en la evaluación. Están dirigidas a INAM en un acápite específico y a la Cooperación en general y a Asdi en particular en otro acápite; también han sido clasificadas, por su grado de prioridad, en tres niveles: Corto Plazo, Mediano Plazo y Largo Plazo, a fin de brindar facilidades para la identificación y la toma de decisiones que conduzca a las respuestas inmediatas, tomando en consideración el plazo tan corto de los años 2009 y 2010 en la salida de Asdi, y asimismo contribuya a formular una estrategia emergente frente a las otras agencias de cooperación así como frente al mismo gobierno.

Recomendaciones a INAM

Transición a un rol rector:

Corto Plazo/Largo Plazo

Se recomienda a INAM tomar un paso estratégico y enfocar sus acciones en asumir un rol rector hacia una institución moderna y estratégica. También se recomienda la oportunidad que brinda el Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género para formalizar la institucionalidad; y formular un Plan de Organización Anual, con metas e indicadores concretos y posibles de obtener.

Corto plazo

- Se recomienda reactivar la mesa tripartita de género con la cooperación y el movimiento de mujeres. Es recomendable que INAM lidere esta mesa, como una (entre varias) estrategia de asumir su rol rector.
- Se recomienda que INAM inicie un proceso de reorganización de los fondos y de las capacidades hacia liderazgo, alianzas estratégicas e incidencia proactiva de la institución. Una consultoría técnica facilitaría y aceleraría este proceso, en consideración al cambio de gobierno próximo.
- Se recomienda retomar las recomendaciones de la Consulta Nacional sobre la Política Nacional de la Mujer y el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades de 2007; así como del monitoreo de medio término de 2005. Muchas de las recomendaciones coinciden, particularmente en cuanto a la necesidad de que INAM asuma un papel rector, aprovechando el apoyo político y civil que hay.

Mediano Plazo

- Buscar acuerdos con las distintas Secretarías de Estado, que permitan conjuntamente con la cooperación internacional, la ejecución de proyectos con el enfoque de género que fueron presentados en la tesina del diplomado que se impartió a personal de INAM y otras Secretarías.
- Se recomienda a INAM crear una red de consultores externos para capacitaciones como una estrategia de salida de su rol capacitador. Capacitaciones continuas no se recomiendan como actividades sustantivas de INAM.

Contexto económico, político y social

Reconociendo que el contexto económico, político y social seguirá siendo difícil, se recomienda a INAM:

Corto plazo

- Crear alianzas estratégicas con la sociedad civil (movimiento de mujeres y otros), la cooperación internacional, instituciones y secretarías estatales, así como con diputados y diputadas en el Congreso para apoyo al papel de ente rector, el cual puede materializarse en la creación de la Secretaría de la Mujer y revisión de la ley que le permita lograr este mandato.
- Establecer canal de coordinación específica con la AMHON para desarrollar y retomar con fuerza el trabajo local. En este proceso es vital reforzar en términos técnicos a las OMM; sin embargo, el trabajo de incidencia no se debe restringir a las OMM, sino lograr con las AMHON una sensibilidad al tema para que asuman una transversalización de enfoque de género (por su cuenta) en sus instituciones municipales.

Mediano Plazo

- Establecer vínculos con el sector amplio de mujeres, aún cuando con algunas no hayan coincidencias en algunos temas, seleccionar lo que une, es estratégico y parte de una institución democrática aplicar una estrategia incluyente. Las diferencias contribuyen en el largo plazo a un proceso democrático y representativo de las diversidades del país y de su población femenina.
- Realizar campaña divulgativa hacia el público sobre el papel de INAM, sus logros, su importancia y el trabajo que hace. Reconocer y asumir la importancia de que también los hombres conozcan de INAM y los compromisos gubernamentales en cuanto a la igualdad de oportunidades para las mujeres, que en definitiva significan réditos para los hombres en una sociedad.

Segundo Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género PIEG –una oportunidad

La presente formulación del Segundo Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género PIEG, es una oportunidad estratégica para avanzar en el trabajo por la igualdad de oportunidades en Honduras. Por lo mismo se recomienda:

Corto plazo

- La formulación del PIEG es una oportunidad para incorporar una formulación de la revisión del enfoque de INAM hacia un papel rector. Esto incluye un análisis a fondo de lo que ello implica, tanto conceptual como programático, con el diseño de acciones y funciones institucionales cuyo contenido sumado al empoderamiento de sus actores les permita ejercer el liderazgo que responda a su misión.
- Incorporar dentro de la Política Nacional de la Mujer y el Segundo Plan de Igualdad de y Equidad de Género PIEG, los resultados obtenidos en la documentación producida en el diplomado, como la tesina y la formulación de perfiles de proyecto con alto grado de factibilidad.

Mediano plazo

- Considerar la derivación del PIEG hacia un Plan Operativo Anual e incidir estratégicamente con la cooperación para que esta se alinee y armonice en el apoyo. Se recomienda en este contexto elaborar una estrategia específica sobre el trabajo dirigido a la cooperación internacional.

Sostenibilidad técnica y financiera

La sostenibilidad técnica y financiera es el reto principal para INAM, y fundamental para el proceso de retiro de apoyo sueco. Por lo mismo se recomienda a INAM:

Corto plazo

- Elaborar planificación estratégica para el financiamiento futuro tomando en cuenta el aumento presupuestario del gobierno; así como la disponibilidad de apoyo de la cooperación, expresadas a lo largo de las entrevistas con las diferentes Agencias en esta evaluación. En ambos casos el INAM deberá presentar una estrategia realista, concreta y concertada.
- Debe buscarse una alianza con la sociedad civil, agencias de cooperación y otros actores clave, haciéndolos partícipes del apoyo que requiere el INAM para mantenerse como institución de primer nivel, en contraposición a ser incluida como entidad de segundo piso estatal.
- Formular indicadores de progreso y seguimiento, tanto al proceso interno de transformación a una institución de ente rector, como para el seguimiento del Segundo Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género
- Aprovechar el momento político con el Presidente para incidir en temas financieros. Usar alianzas estratégicas con la cooperación y la sociedad civil en este proceso.
- Realizar una evaluación del personal con la finalidad de identificar con certeza las áreas que se necesita reforzar con capacitaciones y formación profesional, para transitar hacia el estado de ente rector.
- Realizar una consultoría para evaluar la estructura organizativa y determinar los cambios que el INAM requiere, en función del rol rector que debe asumir y que se identifica por las distintas contrapartes entrevistadas.

Mediano plazo

- Incidir por medio de alianzas estratégicas con el Congreso y el movimiento de mujeres y la sociedad civil para convertir a INAM en una Secretaría de Estado con un liderazgo Ministerial (ley, presupuesto, organización interna, rol estratégico).
- Hacer uso del capital humano del personal de INAM y apoyarlo por medio de capacitación en la transición en temas de liderazgo, incidencia y funciones de rectoría.

Recomendaciones a Asdi y a la cooperación en general

1. Se recomienda a la cooperación internacional presente en Honduras continuar con el apoyo institucional a INAM orientando la cooperación hacia un esfuerzo común y fortalecimiento integral, evitando seccionar el funcionamiento interno de la institución.
2. Se recomienda a la cooperación mantener un dialogo enfocado en la institucionalidad estratégica de INAM, para apoyar en la transición a una institución estratégica y moderna. que posiblemente inicie en el período 2009–2010.
3. Se recomienda apoyar con una consultoría técnica para la operativización de la transición, tanto a nivel interno institucional así como para su desarrollo externo en relaciones interinstitucionales y públicas.
4. Se recomienda dar importancia y apoyo sustantivo al trabajo estratégico a nivel local en el cual la AMHON y las OMM son actores claves.
5. Se recomienda dar importancia y apoyo sustantivo a un trabajo divulgativo sobre INAM y su mandato, así como sobre compromisos gubernamentales relativos a la igualdad de oportunidades. Se debe tomar en cuenta cómo abordar a los hombres hondureños desde la perspectiva que la misión de INAM es lograr la igualdad y equidad de género desde las mujeres.

6. Se recomienda a Asdi, como parte de su estrategia de salida de Asdi, específicamente apoyar INAM en su proceso de transición a una institución de ente rector. Se propone que Asdi cree una alianza estratégica con otros actores de la cooperación internacional (p.ej. PNUD, UNIFEM, UE, ACDI) para formular un apoyo técnico internacional o local para el proceso de transición; para enfatizar en:
 - a. Apoyo en los elementos estratégicos del PIEG, los cuales deben ser identificados inmediatamente después de tener el documento final.
 - b. Apoyo a la reestructuración interna del INAM.
 - c. El apoyo en incidencia para convertir a INAM en Secretaría de Estado.

Anexo 1 Términos de Referencia

Evaluación final del apoyo institucional de Suecia (Asdi) para el INAM (Instituto Nacional de la Mujer), para el período 2003–2008

1. Contexto y Antecedentes

Suecia ha apoyado al Instituto Nacional de la Mujer (INAM), desde su creación en 1998, como parte del apoyo sueco a la democratización, gobernabilidad, y la igualdad de género en Honduras. Durante el período 2001–2003 el apoyo tenía por objetivo el fortalecimiento institucional, la formulación y aprobación en el Congreso de una Política Nacional para las Mujeres (Política Nacional de la Mujer, PNM). La principal tarea de INAM, hoy, es implementar la PNM mediante la incorporación de los aspectos de género en planes y presupuestos del gobierno y las instituciones del Estado, a nivel nacional y local.

La política tiene un plan operativo, el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, para los años 2003–2007. Desde 2007, el INAM ha estado evaluando el plan con el fin de desarrollar uno nuevo para los años 2008–2015. Hasta la fecha, la labor no ha sido terminada y por el momento, la idea es tener un nuevo plan listo y aprobado por los entes políticos y el Congreso en 2009.

En octubre del 2003, Suecia entró en un acuerdo sobre el apoyo al INAM con 18 800 000 Coronas Suecas, para el período comprendido entre octubre de 2003 a diciembre de 2006, que posteriormente fue prorrogado hasta el 30 de junio de 2007, con una cantidad adicional de 700 000 Coronas Suecas. Entre el 1 de julio de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008, un convenio puente ha sido firmado por la suma de 6 300 000 Coronas Suecas. Por lo tanto, un total de 25 800 000 Coronas Suecas se ha otorgado a INAM, entre 2003 y 2008.

En el 2005, una revisión de medio término fue realizada por la consultora sueca, Carolina Wennerholm y el consultor salvadoreño, José Rodolfo Pérez, sobre el proyecto Transversalización del Enfoque de Género para el Desarrollo Integral de la Mujer – Apoyo de Asdi al Instituto Nacional de la Mujer (INAM) en Honduras, Evaluación Sida 05/30.

El apoyo actual finaliza en diciembre de 2008, y a la vez Asdi, dentro de la preparación de un apoyo al INAM para 2009–2010, en etapa de salida gradual, está encomendado esta evaluación de todo el anterior período de apoyo de los años 2003 al 2008.

El 22 de Agosto 2008 renunció la actual ministra y el Presidente de la República inmediatamente asignó una nueva ministra. Actualmente hay mucho turbulencia, y muchas cosas no están claras hasta la fecha sobre quienes quedan bajo la nueva administración.

2. Objetivo y Alcance de la Evaluación

el propósito de la evaluación final es ayudar a Asdi y al INAM en la preparación de una reducción gradual del apoyo de Suecia al INAM durante el período 2009–2010. Por lo tanto, esta evaluación deberá enfocarse en la sostenibilidad del INAM y los resultados obtenidos hasta ahora y examinar el trabajo de INAM para asegurar nuevas fuentes de financiamiento, tanto nacionales como internacionales. La evaluación servirá como un insumo a tomar en cuenta por el INAM durante la elaboración del Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades 2008–2015 y el nuevo plan estratégico.

La evaluación deberá analizar los resultados obtenidos por el INAM hasta ahora y considerar las fortalezas, debilidades, oportunidades y riesgos en el futuro. Deberá presentar recomendaciones que

considere relevantes sobre las medidas que deben adoptarse para mejorar la política de género en Honduras, las que podrían ser incluidas en el nuevo plan nacional de igualdad de oportunidades. Además deberá proveer sugerencias sobre la manera de fortalecer las buenas prácticas, y sobre cómo superar los problemas que se afronten.

3. Productos (Cuestiones que deberán abordarse en la Evaluación)

En 2005, se llevó a cabo una evaluación de medio término del apoyo actual de Suecia a INAM 2003–2008, y en la actualidad Asdi desea realizar una evaluación final del apoyo con el fin de que sirva como base y orientación del apoyo final de Suecia al INAM en el período 2009–2010. La evaluación deberá ser dividida en dos partes:

La primera parte debe tratar sobre la administración y la estructura organizacional del INAM. Se debe evaluar la situación financiera y de personal, la eficiencia en el manejo de los fondos así como la sostenibilidad del INAM en miras hacia el futuro.

La segunda parte debe tratar sobre la relevancia, la eficacia y los resultados de la labor del INAM, en la implementación de la política nacional de la mujer y el plan de igualdad de oportunidades dentro de otras instituciones.

Finalmente, la evaluación deberá analizar la manera en que el INAM ha dado seguimiento a las recomendaciones de la evaluación de medio término. La evaluación cubre un tiempo largo y muchas preguntas así que la evaluación deberá enfatizar en los rasgos grandes y no entrar siempre en detalle, con la excepción que los detalles son importantes para el entendimiento general.

Aparte, la evaluación también tiene que tomar en cuenta los cambios recientes de autoridades de INAM y que implicaciones en la institucionalidad y sostenibilidad pueda tener.

Lo siguiente debe incluirse en la evaluación:

1. Administración y estructura organizacional de INAM

- Planificación, decisiones, información/comunicación interna y participación del personal:
 - ¿La administración y gestión financiera, el control financiero y la contabilidad son sistemas adecuados y transparentes?
 - ¿Tiene INAM un plan operativo escrito para su trabajo con objetivos concretos? ¿Cómo es la calidad, la relevancia y la viabilidad del plan? ¿Participan los empleados en la elaboración del plan operativo? ¿Es conocido el plan por todos los empleados en todos los niveles? ¿Cómo ellos efectúan el seguimiento y monitorean los objetivos y los resultados?
 - ¿Qué proceso de toma de decisiones existe? ¿Cómo es la participación del personal en la toma de decisiones y comunicación interna? ¿Cómo se difunde información interna? ¿Existen reuniones de personal, con qué regularidad, calidad, satisfacción?
- Organización, personal y sostenibilidad:
 - ¿Cómo está organizado el INAM? ¿Es la organización adecuada para la eficiencia administrativa y para la influencia externa? ¿Existe un plan de recursos humanos para el desarrollo del personal, rotación de personal, las oportunidades de carrera y cómo se realiza el reclutamiento?
 - Sobre la sostenibilidad institucional, el cambio reciente de ministra y la preparación para la transición a los nuevos gobiernos ¿Cómo fue la transición en 2006? ¿Cómo va con el reciente cambio de ministra? ¿Está la institución preparada para la transición en 2010, y en forma organizada y responsable? ¿Qué medidas se están tomando?

- Presupuesto, la coordinación de los donantes y la sostenibilidad financiera:
 - ¿Cuál es la relación entre los fondos nacionales y fondos de los donantes? ¿Qué costos están cubiertos por los fondos nacionales? ¿Existe posibilidad de aumentar el financiamiento nacional? ¿Qué estrategia debería seguir el INAM para incidir o influenciar a las autoridades del país para asignar un presupuesto mayor, de acuerdo a las responsabilidades de INAM?
 - ¿Cuáles son los futuros apoyos financieros, y para qué áreas, que se pueden esperar de otros organismos internacionales de cooperación al desarrollo, para fortalecer la institucionalidad de la igualdad de género en Honduras?
 - ¿Qué condiciones y/o mecanismos existen o podrían desarrollarse para una mayor coordinación entre los donantes?
- 2. El trabajo de INAM con la política nacional de la mujer, el plan de igualdad de oportunidades y otros planes relacionados al trabajo de INAM como el plan nacional contra la violencia contra la mujer.
- Implementación de la política nacional de la mujer, el plan de igualdad de Oportunidades y otros planes relacionados con la misión del INAM:
 - ¿Cómo se implementa la política y el plan de trabajo? ¿Cuán relevantes son esos documentos en el trabajo diario de los funcionarios de INAM? ¿Cómo se garantiza la aplicación de estos documentos de política/instrumentos dentro de otras instituciones públicas? ¿Existen diferencias entre el sector, experiencias exitosas, obstáculos y/o resistencia?
 - ¿Cuáles son las lecciones aprendidas en relación con el papel del INAM y los métodos de trabajo con otras instituciones públicas y los diferentes sectores?
 - ¿Cómo podrían estos ser mejorados dentro de los nuevos documentos estratégicos y planes?
 - ¿Existe un buen equilibrio entre el trabajo de políticas y trabajo de proyecto? ¿Existen riesgos y posibilidades con el trabajo del proyecto a nivel local?
 - ¿La política y los planes son relevantes para hacer frente a los mayores problemas del país cuando se trata de la igualdad de género?
 - ¿Qué resultados/impactos pueden observarse en el último período del apoyo sueco?
- La cooperación con las instituciones públicas, la sociedad civil y público en general
 - ¿Cuáles son las relaciones y cooperación con la sociedad civil, como por ejemplo con las organizaciones de mujeres y movimientos de mujeres? ¿Los insumos de la sociedad civil tienen un impacto sobre el trabajo del INAM? ¿Qué papel desempeña el INAM en la promoción de la aplicación de los aspectos de género como rector nacional y mediador entre las organizaciones de mujeres e instituciones públicas?
 - ¿Cómo se percibe la institución en general por la opinión pública a nivel nacional y local?
 - ¿Cuál es la opinión de la sociedad civil hondureña de la labor realizada por el INAM, es bien conocida? ¿Cómo funciona la información y comunicación externa de INAM, regularidad y calidad? ¿Existe algún plan de comunicación?
 - ¿Cómo son las coordinaciones entre el INAM y las oficinas municipales de la mujer?
 - ¿Cuáles son los diferentes roles y su división de trabajo?
 - ¿Existe coordinación y colaboración con otras instituciones públicas como el CONADEH?
 - ¿Cómo son las coordinaciones entre el INAM y otros secretarías del Estado, como los de Salud y Educación y/o entes descentralizados y con los municipios?
 - ¿Qué papel desempeña el INAM a nivel regional y mundial? ¿Cuál es el beneficio del INAM de su participación en redes regionales y mundiales sobre cuestiones de igualdad de género?

4. Metodología, Equipo de Evaluación y Calendario

Un equipo de consultores llevarán a cabo la evaluación final del apoyo actual de Asdi al INAM. Ellos deberán tener conocimiento y entendimiento organizacional, metodológico y administrativo, así como experiencia en el trabajo con igualdad de género. Asimismo, deberán tener la experiencia de la región y preferiblemente un entendimiento del contexto específico hondureño. También sería valioso que cuenten con experiencia de trabajo sobre la aplicación de equidad de género a nivel local.

Los consultores deberán leer todos los documentos pertinentes en la oficina de Asdi en Tegucigalpa y también hacer entrevistas con el personal de Asdi, si es posible también con personal de Asdi que anteriormente haya trabajado con el INAM.

Los consultores deberán estudiar todos los documentos revelantes y hacer entrevistas con el personal de dirección y a diferentes niveles del INAM, así como con representantes del Congreso, otros secretarías e instituciones del Estado, que trabajan directa o indirectamente con el INAM, así como también con CONADEH, la Corte Suprema y municipios. También es importante sostener entrevistas con organizaciones de la sociedad civil, especialmente organizaciones de mujeres y movimientos de mujeres, por ejemplo CDM, CEM-H y Visitación Padilla. De particular importancia son las entrevistas a nivel local con las oficinas municipales de la mujer (OMM) y las autoridades locales.

Además, se deberán sostener entrevistas con representantes de otros donantes, bilaterales y multilaterales, trabajando actualmente con el INAM como: AECID, ACDI, USAID, GTZ, PNUD, UNFPA, JICA, CE y UNIFEM. Y si es posible también algunos posibles nuevos donantes como Danida.

La evaluación debe hacerse de una manera participativa. Los consultores deberán dar a los actores claves locales las posibilidades de reaccionar a las recomendaciones y conclusiones. A tal efecto, el informe borrador debe ser discutido con el INAM y Asdi. Se sugiere que esto debería hacerse en forma de taller. Antes de este taller, el informe borrador debería haber sido mandado a las autoridades de INAM y a Asdi.

La evaluación final deberá realizarse durante seis (6) semanas entre septiembre y noviembre de 2008.

5. Presentación de Informes

Antes de terminar la evaluación, los consultores deberán, como mencionado antes, realizar un taller con personal de Asdi y el INAM en Tegucigalpa. Los comentarios de este taller serán consideradas en la versión final de la evaluación. Aparte y después del taller interno se podría hacer una presentación para gente externa.

El informe de evaluación deberá ser escrito en el idioma español con un resumen ejecutivo en Inglés y no debe exceder de 30 páginas, excluyendo anexos. El informe borrador de la evaluación se presentará a Asdi en Tegucigalpa y al INAM por vía electrónica y en dos (2) copias impresas, a más tardar el 24 de noviembre de 2008. Dentro de dos (2) semanas después de recibir los comentarios de Asdi y el INAM al informe borrador de la evaluación, una versión definitiva se presentará a Asdi, nuevamente, vía electrónica y en 2 (dos) copias impresas.

Anexo 2 Personas Entrevistadas en el Proceso de Evaluación Final del Apoyo Institucional de Suecia para el INAM, para el Periodo 2003–2008

Asdi

Nilla Ingstorp, Oficial de Programa.

Instituto Nacional de la Mujer (INAM)

Doris García, Ministra.

Kenia Mejía, Directora Técnica.

Ana Cristina Cortés, Directora Administradora.

Saida Conde, Asistente Técnica Proyecto Asdi.

Arlen Rodríguez, Coordinadora Unidad de Salud y Equidad de Género.

Alma Cuello, Coordinadora Unidad Prevención y Reducción de la Violencia.

Teresa Godoy, Miembro del Equipo Unidad Prevención y Reducción de la Violencia.

Servio Tulio Mendoza, Coordinador Unidad de Educación y Desarrollo de la Mujer.

Carmen Torres, Coordinadora Unidad de Participación Social y Política.

Margoth Navarro, Coordinadora Unidad Economía y Mujer.

Alda Zúniga, Coordinadora Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión.

Carlos Perdomo, Coordinador Informática.

Amparo Canales, Responsable Agenda Económica.

Raúl Manuel Ávila Álvarez, Oficial de Transparencia.

Santos Alfredo Hernández, Auditor Interno

Instituciones Estatales

Comisionado Nacional de los Derechos Humanos de Honduras (CONADEH), Indira Mejía, Coordinadora del Programa Especial de Derechos de la Mujer.

Secretaría de Seguridad, Comisionada Zulma Reyes, Unidad de Género

Corte Suprema de Justicia, Carlos Ortega y Leticia Rivera, Informática y Género.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gricelda Zelaya, Unidad de Previsión Social.

Secretaría de Salud, Patricia Velásquez, Encargada programa de género.

Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Alternativo No Formal (CONEANFO), Julio Miralda, Coordinador de la Unidad de Capacitación

Alcaldía Municipal de Nacaome, Jorge Álvarez, Alcalde Municipal.

Sociedad Civil

Centro de Derechos de las Mujeres (CDM), Gilda Rivera Sierra.

Centro de Estudios de la Mujer – Honduras (CEM-H), María Elena Méndez.

Colectivo Feminista de Mujeres Universitarias (COFEMU), Blanca Dole.

Movimiento de Mujeres por la Paz Visitación Padilla, Cristina Alvarado y Reina Aguilar.

Oficinas Municipales de la Mujer

OMM Sábana Grande, Irma Zelaya

OMM Tegucigalpa, Nani de Callejas

Consultoras en Género

Ana María Sosa.

Jessica Sánchez

Honorina Rodríguez

Agencias de Cooperación

PNUD, Antonela Espada.

UNIFEM, Rosibel Gómez y Silvia Felipe.

Comisión Europea, Melva Hernández

ACDI, Maritza Guillén.

KFW, Stephanie Wülfing.

AECID, Miriam A. Redondo y Gema Bustamante.

Anexo 3 Matrices de Sistematización de las Entrevistas

Este anexo contiene las matrices de sistematización y contiene un resumen de la información de las entrevistas con las y los actores internos y externos del INAM, a continuación el resumen de cada una de ellas:

Evaluación Final del Apoyo Institucional de Suecia (Asdi) para el INAM 2003–2008
Resumen de Entrevistas a Funcionarias/os INAM

Política Nacional/PIO I/ Formulación PIO II/ Monitoreo y Evaluación	Niveles y Eficiencia de Coordinación con Contrapartes Institucionales del Estado y Sociedad Civil	Presencia en el Nivel Local
Estos elementos son considerados ejes fundamentales para el trabajo de INAM, hay participación de las unidades técnicas y del personal en su formulación; sin embargo no han logrado proyectarse en el trabajo hacia fuera con su contenido. Existe un planificación anual y mensual, estableciendo el vínculo con la Política Nacional de la Mujer y con el PIO I; sin embargo no hay mecanismos para monitoreo ni evaluación; hay muchas actividades extraplan que impiden el cumplimiento de los planes. El mandato establecido para INAM es diferente al que ejecuta en la práctica en su quehacer institucional. El tema central de trabajo de INAM ha sido la capacitación, eso conlleva a no centrarse en la dirección de la incidencia, por lo que INAM no está prestando los servicios que debería referente a los Derechos Humanos de las Mujeres. Se pertenece y participa en diferentes comisiones y planes interinstitucionales que, por ser diversos espacios y haber poco personal en cada unidad técnica, representa una alta carga de trabajo. Hay vacíos en algunos planes de las unidades técnicas por falta de consenso con las organizaciones de la sociedad civil. Las unidades técnicas se crearon en base a los ejes del plan, esto induce a su desarticulación. La Política Nacional de la Mujer y el PIO I han sido una oportunidad para el INAM, pero la inversión de capital humano ha tenido limitaciones para negociar y lograr incidir.	<i>Con el Estado</i> Para la inclusión del enfoque de género en el gobierno se logró que los Ministros firmaran una solicitud de incorporar el enfoque de género en sus instituciones. Muy buena coordinación en el área de Violencia Doméstica con la Corte Suprema de Justicia. Falta incrementar conocimientos sobre los Derechos de las Mujeres. La Unidad de Género en proceso de instalarse. Buena receptividad para la sensibilización a los aplicadores de justicia en la Escuela Judicial Buen trabajo de coordinación con la Policía; con Ministerio Público; con Fiscalía de la Mujer y Medicina Forense. Debe enfatizarse en el tema de Prevención, actualmente se trabaja más en la dirección de atención a las víctimas de Violencia Doméstica. Participan en cinco comisiones interinstitucionales, realizan alianzas y concertaciones. INAM tiene una posición de coordinación y de diálogo, a pesar que todo el aparato estatal presenta serios problemas de falta de personal y hay carga de trabajo. En Educación se lograron acuerdos importantes, entre otros: Respuestas a la desertión de las adolescentes por razones de maternidad; alianzas con las organizaciones magisteriales por alto índice de analfabetismo.	El acercamiento de INAM a nivel local se facilita a través de las agrupaciones que participan, coinciden en las mismas comisiones con proyección local, hay redes que tienen representación a nivel local y eso contribuye a la relación INAM– nivel local. En la Corte Suprema de Justicia, el sistema estadístico registra los casos de violencia, específicamente de Violencia Doméstica, incluyendo el Nivel Local, lo que facilita el manejo de la información por INAM. En relación a las OMM, INAM no ha logrado incidencia, a pesar de haber tenido participación activa en la organización de las mismas y considerarlas su brazo derecho. El INAM con las OMM no tiene representación local, excepto a través de Seguridad Alimentaria. La unidad técnica de INAM supervisa el beneficio a madres solteras, embarazadas, niños/as; la capacitación a las autoridades locales; seguimiento a la formación del comité de apoyo, vinculados a la Política Nacional de la Mujer. Hay 134 OMM conformadas y registradas. El incremento es producto del apoyo recibido por el impulso de organizaciones del movimiento de mujeres. Las OMM se rigen por una normativa de organización; se realizan encuentros anuales, hay apoyo importante de fondos Asdi.

Política Nacional/PIO I/ Formulación PIO II/ Monitoreo y Evaluación	Niveles y Eficiencia de Coordinación con Contrapartes Instituciones del Estado y Sociedad Civil	Presencia en el Nivel Local
En el PIO II la estrategia deberá conducir a una reorganización interna para que el nuevo planteamiento responda al mandato de INAM, la que debe llevar a una certificación del personal de INAM. Debe crearse el manual de funciones. El PIO II es una oportunidad que INAM debe aprovechar para salvar al INAM, el cual es un ente descentralizado (ente autónomo), cuya característica lo coloca fuera del respaldo de la ley de servicio administrativo lo cual es un obstáculo para la consolidación de los recursos humanos de INAM. La Política Nacional de la Mujer, que en verdad son solamente líneas estratégicas, debe contribuir a crear una estrategia que fortalezca a INAM. La Evaluación del PIO I, el cual es válido como un primer ejercicio aunque no reúna las condiciones de un Plan, evidencia que hizo falta consensuarlo; el INAM estaba desarticulado para implementarlo, no estaba incluido en la agenda institucional de INAM; las acciones dentro del PIO I no recibieron asignación presupuestaria. La constitución del PIO II a partir de la Política Nacional de la Mujer (líneas estratégicas) tiene la participación de las funcionarias, con espíritu de innovación, aunque aún hay mucha timidez en la participación. La Evaluación de Término Media sobre los fondos Asdi, se conoce por algunos, no todos, las funcionarias y funcionarios de INAM. Se considera que debían haber tenido un monitoreo por parte de INAM, pero también por parte de Asdi, eso hubiera contribuido a superar los errores. Falta monitoreo de la gestión institucional en lo general, la unidad técnica que maneja esto encuentra obstáculos para cumplirlo. En la evaluación del PIO I se obtuvo información que los participantes no tenían conocimiento sobre este Plan. Esto ha creado confusión de roles de INAM.	Con la Secretaría de Salud se tienen muy buenas relaciones, aunque han tenido inestabilidades por los cambios de Ministros, han cambiado 4 Ministros en el último periodo, alta rotación de personal con afectaciones negativas al avance del trabajo con INAM. Las coordinaciones de INAM son especialmente con el departamento de Atención Integral a la Familia, Ciencias Médicas, Escuela de Enfermería, con VIH, Discapacidad, Atención a las Etnias, Salud Bucal y con el Programa de Género, Salud y Desarrollo. INAM es miembro de la Mesa Sectorial de Salud; sin embargo no se ha incidido en la Política de Salud. Con el Seguro Social presentan dificultades porque la unidad de género se creó hasta el año pasado, INAM no tenía contraparte, ha sido difícil de implementar, la relación con los sindicatos ha sido difícil. Con Enfermería, propuesta de reforma curricular; un Manual de contenidos de Género a implementarse en la primera parte de la carrera; cambios en el contenido de las asignaturas, dentro de los acuerdos con el convenio de Asdi y los Objetivos del Milenio. Está planificado monitoreo por Asdi para conocer resultados y medición de actitudes y de calidad de los servicios; dificultades para realizarlo por huelga, la universidad canceló periodo académico que han impedido hacer la consultoría, el proceso se dio por fracasado. El área de Participación Política y Social, esfuerzos dirigidos a insertarse en la Secretaría de Gobernación, convenio firmado; sin embargo no hay avances en la coordinación de trabajo; INAM tiene dificultades por poco personal para cubrir las actividades que corresponden a esta área.	

Política Nacional/PIO I/ Formulación PIO II/ Monitoreo y Evaluación	Niveles y Eficiencia de Coordinación con Contrapartes Instituciones del Estado y Sociedad Civil	Presencia en el Nivel Local
Con la formulación del PIO II se están tomando medidas para superar los errores del PIO I, y la base es la evaluación del PIO I. Hay talleres para la formulación del PIO II; se tiene el apoyo del movimiento de mujeres; mayor y mejor coordinación en esta nueva formulación; la comisión de seguimiento está ejerciendo su rol.	El Consejo Directivo de INAM está presidido por el Secretario de Gobernación y no siempre es un aliado del INAM, la Ministra del INAM es la secretaria del Consejo; esto no favorece al empoderamiento de INAM y a su capacidad de incidencia. <i>Con la Sociedad Civil</i> Se considera que las actividades están muy politizadas, específicamente en Tegucigalpa, eso dificulta las relaciones con INAM. Hay mejores relaciones con algunas organizaciones que con otras, en dependencia del sector. INAM ha enfrentado algunas dificultades con el Movimiento de Mujeres, ha habido posiciones radicales que no favorecen. Las feministas en Honduras son bastantes radicales, (tema aborto) y eso limita la relación por el carácter gubernamental de INAM. Actualmente la relación con la sociedad civil ha mejorado mucho, han habido avances: alianzas dentro de la Comisión de Femicidio para consultoría sobre Femicidio en Honduras el próximo año. INAM comparte con el movimiento de mujeres espacios: la Mesa Ampliada; las Academias; Universidades; Red de centros de investigación en Género y Economía en las universidades, para incentivar la investigación. En la Política de Empleo Digno hay trabajo conjunto con las Organizaciones de Mujeres para que participen y validen la Política de Empleo. El movimiento de Mujeres es un aliado de INAM, demostración en la última crisis; tiene un alto poder político, son mujeres con una capacidad de lucha alta, son defensoras del INAM, independientemente de las diferencias. Hay temas que separan como el tema del aborto y la educación sexual, se agravan las diferencias con las católicas. Hay falta de comprensión y de comunicación.	

Política Nacional/PIO I/ Formulación PIO II/ Monitoreo y Evaluación	Niveles y Eficiencia de Coordinación con Contrapartes Instituciones del Estado y Sociedad Civil	Presencia en el Nivel Local
	Se considera que hay limitaciones para trabajar desde el gobierno con el movimiento de mujeres, INAM presenta dificultades para manejar la política de género a nivel de incidencia en el gobierno, la alianza con el movimiento de mujeres deberá ser un respaldo para ello. <i>Instituciones Financieras y Empresa Privada</i> Con otras Instituciones Financieras como el Banco Mundial, ha habido un proceso de acompañamiento para el acceso de las mujeres a los recursos. Se ha mejorado la relación de INAM con la Empresa Privada.	

Evaluación Final del Apoyo Institucional de Suecia (Asdi) para el INAM 2003–2008
Resumen de Entrevistas a Funcionarias/os INAM

Resultados/Impacto con Utilización Fondos Asdi	Lecciones Aprendidas	Fortalezas	Recomendaciones
Fortalecimiento de las redes locales para la denuncia y el ejercicio de Derechos Humanos de las mujeres en Honduras.	Aprender a desarrollar la medición de los resultados alcanzados.	Capacidad técnica del equipo. Hay disposición para trabajar en equipo.	Definir funciones, establecer un práctico Manual de Funciones dentro del equipo de trabajo a nivel de todo el INAM.
Incidencia en el Poder Judicial para obtener apertura en el tema de género; y la activación de la Unidad de Género a partir de febrero del 2009.	La falta de sistematización en las experiencias/acciones realizadas.	Compromiso para con el tema de género, ha habido avances para el empoderamiento del personal.	La apropiación por parte de INAM de la Política Nacional de la Mujer y de la transversalización de género en las Políticas Públicas. Liderar la incidencia proactiva y técnicamente.
La aprobación y puesta en práctica de la Política de Empleo.	Falta de una estrategia frente al retiro de los fondos Asdi.	Vínculos con las contrapartes y trabajo de equipo con ellas.	Para una mayor eficiencia en INAM cada proyecto debe tener su propio personal.
La estrategia de acceso de las mujeres al crédito.	Planificar para recibir ayuda temporal (Caso Asdi).	A nivel interno de INAM hay buenas alianzas con las coordinadoras de las Unidades Técnicas.	Que las OMM reciban atención de INAM a través de destinar los recursos humanos, técnicos y financieros.
Investigación sobre la situación de los fondos de la ERP y el enfoque de género.	Las Unidades Técnicas valoran el trabajo de la cooperación, específicamente Asdi.	El momento político y de la formulación del PIO II es estratégico y debe ser aprovechado en esta oportunidad.	Establecer un mecanismo que monitoree y de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones recibidas en todos los estudios e investigaciones realizadas en INAM a través de las Consultorías.
Investigación de situación de mujeres en las maquilas.	Organización y estrategia para participar en las mesas sectoriales con el poco personal de INAM.	Fortalecer la oportunidad que es la primera vez que se ha trabajado estrechamente y coordinadamente con la administración, la Ministra y la Dirección Técnica.	Incluir en el POA el monitoreo a los fondos y a las acciones por parte de Asdi.
Promoción de las productoras y microempresarias de sus productos.	Mejorar el grado de incidencia porque el tema de género es un proceso.		Revisar la imagen institucional hacia dentro y hacia fuera, como fortalecerla, de igual forma como proyectar su rol en sus acciones
Empleo digno	Saber identificar a los actores para hacer las alianzas exitosas.		Utilizar mecanismos para evitar la alta rotación del personal de INAM que afecta la eficiencia y el cumplimiento de la institución.
la propuesta de diseño de un sistema de estadística con enfoque de género	Dejar evidencias de la transversalización, demostrar los esfuerzos que se hicieron aunque no se haya logrado la completa incidencia.		
Propuesta de reforma curricular a la carrera de enfermería basada en los objetivos del milenio.	Apuntar a temas de incidencia nacional como la ERP. Colocar en la agenda institucional a las OMM.		
La promoción y divulgación de los Derechos Humanos de las mujeres.	Aprender la estrategia de realizar incidencia en la política pública y no realizar tantas opciones operativas.		
La puesta en agenda pública del tema de género, lo que ha facilitado la captación de fondos nacionales.	Superar los atrasos en los desembolsos que afectan los planes. El INAM es vulnerable por todos los atrasos.		
Asdi ha incidido directamente sobre el incremento del presupuesto nacional a INAM.			
Asdi ha apoyado lo de la transversalización de género a nivel de país y fortalecido las capacidades del personal de INAM con el diplomado.			

Resultados/Impacto con Utilización Fondos Asdi	Lecciones Aprendidas	Fortalezas	Recomendaciones
Contribuir a crear conciencia al gobierno sobre el tema de género.	Establecer mecanismos sobre modificaciones al POA porque se integra al sistema de finanzas, los cambios deben ser al inicio de año, sin alterar los indicadores.		Incrementar el personal de las Unidades Técnicas en al menos un recurso humano o dos, para fortalecer el trabajo.
Incidencia en el trabajo con las mujeres políticas.	Establecer una relación más directa con los proyectos. Tener un contacto más directo con el enlace de cada proyecto.		Mejorar las condiciones físicas de equipamiento, computación, mobiliario, infraestructura del edificio, para un mejor rendimiento del personal.
Formación de líderes comunitarias en alianzas con observatorios.			
Los recursos destinados no corresponden al impacto, se deben potencializar resultados que proyecten la inversión realizada.			

Evaluación Final del Apoyo Institucional de Suecia (Asdi) para el INAM 2003–2008
Resumen de Entrevistas a Consultoras de INAM

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
Consultora 1 Han realizado diversas consultorías sobre la Política Nacional de la Mujer, los PIO I y PIO II, la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas y temas afines dentro de INAM y su rol. El Estado no ha tomado el tema de género como una Política de Estado. En el Ministerio de Finanzas se estaba haciendo la reapertura sobre el tema, pero no hay claridad de cómo debe ser una Política de Estado, por tanto el tema de presupuesto con enfoque de género no tiene posibilidades. En algunas áreas se han abierto espacios sobre género, se ha avanzado en términos de educación, la currícula de educación tiene enfoque de género. La Academia de la Policía abrirá la unidad de género. En la Corte Suprema de Justicia aún se está en proceso. En la Comisión de Femicidio participa el INAM. La capacidad de INAM de incidencia frente al Estado no está muy fuerte y eso resta fuerza al trabajo de género dentro de las políticas públicas. La construcción del PIO II debe ser diferente al PIO I que fue más una serie de demandas. La participación del Movimiento de Mujeres debe apoyar a su enriquecimiento. Las lecciones aprendidas harán que el PIO II sea mas pensado como una estrategia de hacia donde se dirige el INAM y sus acciones. Debe aprovecharse el mandato de INAM como una institución del Estado definida en tema de género, con personal capacitado, que debe fortalecerse aun más, y que puede hacerle frente a las demandas tanto nacional como internacionalmente, con capacidad de negociación y compromiso.	Falta construir una estrategia que establezca las funciones y acciones de INAM, los 4 años de mandato son poco tiempo, los cambios de autoridades afectan la eficiencia del cumplimiento de los planes. No existe el traspaso administrativo de gobierno a gobierno, hay involucramiento político-partidario. Para fortalecimiento de su liderazgo INAM tiene que apoyarse en las redes de mujeres a nivel nacional y en la medida de lo posible a nivel local para obtener los logros. Aún con todas las diferencias, el movimiento de mujeres respalda a INAM. Las instituciones con mayor apertura son: la Policía que tiene un alto grado de receptividad y de acciones en conjunto con INAM; el Ministerio de Educación, debe priorizarse el tema de las guías de educación; el Ministerio de Finanzas, aprovechar que su ministra es una mujer y tiene posiciones de apertura; el Ministerio del Trabajo, tuvo un programa de mujer trabajadora que debe ser retomado; el Plan Nacional de Empleo Digno, recién aprobado; actualmente trabajando en una reforma del Código del Trabajo de 1940; tomar en consideración las enfermedades laborales modernas. En las reformas al Código Penal hay trabajo conjunto con INAM. En el tema de justicia considerar que la ley de protección a testigos debe abarcar a las víctimas de violencia doméstica. Hay instituciones que tienen posiciones más cerradas y poco colaboradoras, entre ellas está el Congreso de la República, lo que debe interesar a INAM porque es la fuente de las leyes. La Corte Suprema de Justicia tiene compromiso y voluntad política, pero tienen dificultades en la práctica. Se han cumplido algunos objetivos, pero falta práctica. El Ministerio de Industria y Comercio, Economía, se está haciendo un trabajo para sensibilizar y lograr entrar. Es difícil.	Fortalecer sus capacidades para impulsar el tema de los indicadores de género de cumplimiento en la Política Nacional y en el PIO II. Sensibilizar a la población sobre quién es el INAM y cuál es su rol en el gobierno y para las mujeres hondureñas. Establecer una unidad de apoyo logístico para poner denuncias a las víctimas de violencia domestica.

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
En los planes no hay una estrategia de INAM para incrementar su presupuesto, debe trabajar más a nivel del presupuesto interno del INAM y las capacidades del personal técnico que deben ser fortalecidas. INAM debe ver hacia dentro para que su trabajo hacia fuera sea eficiente. Resultados relevantes desde la Política Nacional de la Mujer y PIO I de INAM: Visibilizar el tema de género, ponerlo en la agenda pública, a pesar de las limitaciones tanto de la Política Nacional de la Mujer como del PIO I. Poner las demandas de las mujeres sobre el tapete público. Apoyar la institucionalidad del Estado en materia de género. Hacer investigaciones y obtener datos con enfoque de género. La Política de Derechos Sexuales y Reproductivos se desprende de la Política Nacional de la Mujer. Se ha logrado incidir en el tema de género en educación al incrementar la matrícula y la permanencia del ciclo y finalización de las niñas. Construcción de agendas locales por las mujeres.	Históricamente ha habido dificultades de relación entre INAM y sociedad civil, lo que se espera sea superado y hay muy buen clima para lograrlo. INAM tiene buena receptividad, la ministra anterior comenzó a forjar relaciones. Hay que evitar que lamentablemente a veces se utilice el INAM como tribuna para subir a otros niveles. Falta más información sobre quien es el INAM, hay desconocimiento en la población, debe hacerse una labor de socialización y aclaración. Deben usarse medios de comunicación.	
Consultora 2	No hay una base institucional. La Ley de Igualdad de Oportunidades y La Ley del INAM no le otorga el lugar que le corresponde al INAM, debe ser estatizado, no tiene vida propia, es dependiente con lógica de ONG. No hay plena conciencia de la trascendencia que debe tener el INAM en las instituciones públicas, ésta debería ser la base para construir la identidad de INAM. Requiere reformas legales, compromiso presupuestario del Estado de Honduras. La Ley de Igualdad no está reglamentada, es una ley declarativa que toma muchos párrafos de la CEDAW, hace grandes declaraciones. No hay condiciones de la ley para obtener mecanismos de garantías de derechos, de obligatoriedad del Estado sobre los temas de género. Ambas leyes deben ser reformadas, con el significado de la rectoría que detenta el INAM.	INAM debe aprovechar este momento coyuntural, es un momento actual de fortaleza y una oportunidad de grandes proporciones, existe apertura del Presidente de la República el cual apoya decididamente a la Ministra. Otro elemento de alto valor es la voluntad y compromiso de parte del Movimiento de Mujeres. Debe trabajar con las herramientas que ha recibido y esta recibiendo para alcanzar la institucionalidad que le corresponde. Formular sus planes estratégicos.

56 APOYO INSTITUCIONAL DE SUECIA PARA EL INSTITUTO NACIONAL DE LA MUJER, DURANTE EL PERÍODO 2003-2008 – Sida REVIEW 2009:04

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
Hay participación activa del movimiento de mujeres, en base al plan de igualdad (2002-2007). En la formulación del PIO I estaba acaparado por el movimiento feminista y a nivel urbano, lo que obliga en el PIO II a incorporar las etnias, las clases, lo recopilado en las agendas. Incluir al menos al gabinete social. Debe fortalecerse proceso de capacitación del personal del INAM en políticas públicas por los cambios constantes y rotación del personal que afecta a INAM. No existe ley de carrera civil u otra que respalde la permanencia de funcionarias en INAM. Falta mucho trabajo por hacer, pero hay una valiosa voluntad política. Es un proceso lento, pero se va avanzando. Negociación con el presidente de la república que el movimiento de mujeres sería un grupo de incidencia, como un cuerpo consultivo y esta funcionando a partir de septiembre, aunque falta determinar el espacio y calendario hay una labor que se está ejecutando porque INAM realiza presentación de la información, por ejemplo, un informe financiero, los aspectos de la nueva gerencia. se efectúan reuniones los lunes para planificación y para evaluación. La política nacional de la mujer debe ser asumida como una política de Estado, y el proceso de socialización de la política es muy necesario para que haya apropiación. Indispensable incorporar los indicadores de género y hacer que se cumplan las evaluaciones por resultados.	Es la oportunidad para que la ministra se ponga a liderar la institucionalidad de INAM y logre la respuesta favorable del presidente para un mayor presupuesto. Por su parte INAM debe presentar un avance de los resultados. Hay una estrategia con el presidente, es un pacto firmado, acta de compromiso, tienen que incorporar la mejora al presupuesto del INAM. Las relaciones de INAM con otras organizaciones e instituciones contribuyen u obstaculizan el trabajo de INAM. En el congreso hay diputadas sensibles al tema que hay que acercarse y establecer alianzas. La presidenta de la corte se considera una aliada. El ministro de gobernación es clave, se debe aprovechar que ha externado su interés en el fortalecimiento de INAM. La ministra de finanzas también es clave debe realizarse una estrategia de acercamiento. Con los partidos políticos es muy difícil, no son una esperanza para el INAM ni para el tema de género. El movimiento de mujeres es una aliada con la que INAM debe saber contar. El apoyo de la cooperación internacional ha sido fundamental para INAM. Existen marcadas resistencias de hombres y mujeres dentro del gobierno en apoyar las propuestas de INAM. Se debe estar muy alerta a las intenciones de subordinar el INAM a la secretaria de la familia, sería un retroceso y una pérdida para las mujeres hondureñas. El INAM ha estado muy solo y eso debilita su capacidad de gestión. La relación con la sociedad civil ha mejorado mucho, la ministra ha sido muy receptiva y eso coloca la posibilidad de obtener avances importantes en este periodo de gobierno, tomando en cuenta que queda poco tiempo. La proyección internacional de INAM ha sido positiva desde hace dos periodos hacia el presente. Eso contribuye a tener una voz de las mujeres hondureñas en los eventos internacionales. INAM tiene como fortalezas la experiencia y conocimiento acumulado. Tiene una gran cantidad de investigaciones y resultados de consultorías que es un material acumulado al cual no se le ha extraído su capacidad y utilidad. El personal hace esfuerzos con espíritu de desarrollo y apropiación. Ejecutar el liderazgo de INAM pasa por aprovechar las oportunidades y las lecciones aprendidas. En esta nueva etapa se ha logrado una conexión muy buena que permite apoyar mejor el trabajo. La falta de integración entre movimiento de mujeres e INAM en el pasado ha retrasado el avance de INAM. También deben superarse las debilidades políticas y técnicas internas de INAM.	Desarrollar su capacidad y de gestión política, después de tener definida su política y su PIO debe tener claro cuales son los escenarios pragmáticos de esta política y planes y como ejecutarlos. El INAM debe esforzarse por su sostenibilidad presupuestaria con fondos nacionales, no depender tanto de la cooperación internacional, debe plantearse su gestión financiera desde el gobierno.

Evaluación Final del Apoyo Institucional de Suecia (Asdi) para el INAM 2003–2008
Resumen de Entrevistas a Contrapartes de INAM CSJ

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia ee Género	Recomendaciones
Corte Suprema de Justicia Excelente relación con INAM, el compromiso es apoyar específicamente lo relativo al trabajo de violencia doméstica. Ha sido una relación fluida, se han firmado convenios. Sistema de seguimiento de casos sobre VD; trabajo para mejorar sus formatos de recolección de información estadística que incluyen género, miden incidencia de casos por género y edades para la toma de decisiones. Construcción de estadísticas con la participación de las organizaciones de mujeres, inclusión de denuncias. Se está trabajando en indicadores de género para lograr la medición con enfoque de género. Universidades interesadas en obtener información estadística sobre el tema de violencia doméstica. En la tipificación de la violencia incluye la información de nombre, edad, sexo. Proceso de instauración de la Unidad de Género. Dificultades para su inicio; pero tiene el respaldo de la Presidenta de la Corte Suprema de Justicia que apoya el tema de género y el trabajo realizado por INAM. La CSJ ha realizado intercambios de experiencias con otros países de Centroamérica para incrementar sus conocimientos en el tema. Se han realizado capacitaciones desde el año 2003, se designaron para este fin a los jueces más aptos. Se ha incluido el tema de género en el pensum de la Escuela Judicial, han capacitado a los jueces de paz sobre las contraindicaciones de implementar la conciliación frente al tema de violencia doméstica. El Poder Judicial participó en la formulación de la Política Nacional de la Mujer para ello destinó a una consultora. Desde las iniciativas de la CSJ han gestionado fondos con el Banco Mundial para campaña de difusión de los derechos de las mujeres; para permear en el área indígena, a través de campañas de radio. Tratan de planificar en base a la sostenibilidad financiera. A INAM la CSJ le reconoce su rol normador y rector de las PP con enfoque de género. La buena relación de la CSJ con el movimiento de mujeres contribuye a un buen trabajo en el tema de Violencia Doméstica.	Corte Suprema de Justicia INAM debe fortalecer su proyección, debe realizar un trabajo de sensibilización e información a la población sobre el rol que desempeña. Debe lograr el apoyo del Ejecutivo para utilización de los espacios del gobierno en los Medios (Radio, Prensa, TV etc.). Un programa específico de INAM que permita llegar a la población para proyectar su rol y hacer presencia. Tomar en cuenta el alto índice de analfabetismo. INAM debería asumir el seguimiento si hay cumplimiento de las medidas judiciales. La incidencia de INAM debería apoyar los sistemas reeducativos para los agresores de tal forma que se puedan rescatar y reinsertarlos en su familia. Las contrapartes que la CSJ considera más abierta y de apoyo a INAM son el Ministerio Público, la Fiscalía de la Mujer, la Policía, la Secretaría de Salud que amerita refuerzo en este tema por el tamaño de la institución. La percepción que tienen de las instituciones que menos apoyan a INAM es el Poder Ejecutivo, no da el apoyo financiero necesario, si fue constituido el INAM debe apoyarlo presupuestariamente y respaldarlo; el Congreso ha demostrado falta de interés y compromiso, tienen un alto componente político-partidario que afecta sus decisiones. INAM debe fortalecer su relación con el Congreso para negociar.	Participar en la reforma del procesal penal, a través de la comisión interinstitucional, con toma de decisiones. Incidir en las organizaciones gubernamentales sobre el tema de los indicadores. Falta compromiso de algunas instituciones. Asumir rol conductor de las Casa Refugios, con acompañamiento del movimiento de mujeres, para víctimas de VD; es una necesidad sentida; se debe acudir a la cooperación; los jueces remiten a los albergues, pero no hay, y las víctimas quedan desprotegidas. El Poder Judicial tiene la misión de remitir a las Casas Refugios pero su límite llega hasta la remisión, desconoce si existen o su nivel de capacidad. Las denuncias se incrementan y así mismo la demanda. La prioridad es comparable a la de protección de testigos.

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
Entrevista con PNUD y UNIFEM		
UNIFEM lleva un año en honduras y participa en el apoyo a INAM en la agenda económica a través del punto focal de la mujer y economía. El objetivo es apoyar el programa y evitar su aislamiento. La participación de UNIFEM y PNUD pretende asegurar el enfoque de género en las políticas públicas, en base a la declaración de París. El objetivo de PNUD es que desde la unidad de gobernabilidad se asegure el enfoque de género y que lleve a una reforma del estado sobre este tema. El punto 3 es específico en su apoyo al INAM. Se tiene suficiente información sobre la política nacional de la mujer y sus limitaciones como también las limitaciones del PIO I. Por lo que la política se ha asumido como unas líneas directrices, a pesar que no tiene mucha estructura porque fue creada como una lista de “buenos deseos”, pero se toman como insumos para el PIO II. Se está apoyando la consultoría para la formulación del PIO II. Existe una buena comunicación entre UNIFEM e INAM, a través del punto focal. Se ha apoyado la participación de INAM en diversas actividades internacionales, valorando la importancia de la participación y proyección de INAM, ejemplo: el viaje a Bruselas en el que se acompañará a la actual ministra. PNUD y UNIFEM tienen como objetivos en este proceso, que los elementos que se han ejecutado como el trabajo con la academia, el diplomado, que arrojan resultados sean incorporados dentro de la política nacional y el PIO II, tomando en consideración los y las participantes de las distintas secretarías, de la policía, y documentación producida como la tesina por los y las estudiantes con la formulación de perfiles de proyecto con alto grado de factibilidad. Deberían firmarse acuerdos sobre estos planteamientos para lograr consensos, y habría la disposición de ejecutar proyectos que los acompañen. Es fundamental que INAM considere la derivación del PIO II hacia un POA, y a partir de ese contenido lograr que la cooperación se alinee y apoye más firmemente, que armonice el apoyo, en esa modalidad INAM pueden alcanzar logros sustantivos. La cooperación debe apoyar incidiendo en los ministros y la sociedad civil.	INAM presenta dificultades en su liderazgo y por tanto en su proyección, tanto nacional como internacional. Su toma de decisiones ha presentado dificultades por la ejecución de su rol que no lo logra implementar. Le falta posicionamiento, asumir su liderazgo de rector de las políticas públicas con enfoque de género. Desde el punto de vista del apoyo de la cooperación, una idea positiva sería hacer un fondo canasta para apoyar a INAM a ejecutar sus acciones como un todo. Eso contribuiría a las acciones integrales de INAM. INAM debe aprovechar la oportunidad de este momento coyuntural que lo beneficia con el cambio de autoridades. Hay expresiones de la voluntad política de la ministra, el apoyo decidido del Presidente de la República, apuntan a lograr avances en INAM y lo fortalecen en la ejecución de su liderazgo para la transversalización de género en las políticas públicas, queda poco tiempo pero debe ser potencializado, y debe considerarse lo ventajoso o desventajoso de cambiar Ministra en enero 2009. Ventaja significativa a considerar, como fortaleza para impulsar el liderazgo de INAM. En su rol rector del tema de género, es la cercanía en la relación con el movimiento de mujeres que se califica de muy buena y debe ser aprovechada. Hubo una crisis y los resultados se transformaron en positivos. La ministra tiene apertura, se está documentando en su aprendizaje, tiene disposición con el tema, es comunicadora. Se mantiene la estabilidad del personal. Hay una buena estrategia. La directora técnica tiene buenas capacidades y fue propuesta por el movimiento de mujeres, estos son elementos facilitadores para el impulso de INAM. Es necesario fortalecer el liderazgo de INAM a nivel local a través de las OMM para lograr el cumplimiento de la política nacional de la mujer y el ejercicio de la ciudadanía. Hace falta información en la población, hay una débil proyección de imagen de INAM. INAM ha mejorado en la gestión administrativa, es muy buen pilar para INAM. Tienen muy buenas prácticas referentes a la transparencia, cumplen con las normas para la contratación de personal, aunque deben mejorarla para una mayor rapidez.	Utilizar el PIO I como base para la formulación del PIO II el cual debe contribuir a fortalecer la institucionalidad del INAM. Mejorar su capacidad técnica necesaria para hacer la incidencia que INAM debe hacer en los ministerios y en la sociedad civil. Realizar la formación necesaria sobre el tema de establecer indicadores con enfoque de género. Estar alerta y evitar la intención que existe que la proyección de la red social pretenda acaparar a INAM. Aprovechar la posibilidad de mejorar el incremento del presupuesto a través de fondos nacionales, de igual forma establecer con la cooperación la claridad de hacia donde dirigirla a fin de asegurar su eficiente utilización. Aprovechar desde la unidad de gobernabilidad de PNUD, como un valor agregado para recibir el apoyo de asistencia técnica y lograr la inclusión del tema de género en las políticas públicas.

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
El punto focal dentro de INAM es una decisión para hacer efectiva y fortalecer la cooperación con INAM. La agenda económica es una herramienta para apoyar la introducción de INAM en el tema económico. También se ha apoyado el tema docente con el diplomado con docentes de FLACSON, lo que permitió identificar la necesidad de apoyar la formulación del PIO II y dar herramientas a la política nacional de la mujer que debe trabajarse en su carácter de política. En los resultados identificados en INAM se encuentra que a pesar de las debilidades existe una política nacional, que es un elemento que debe tomarse en consideración y debe ser mejorado para alcanzar los objetivos para los que fue formulada, hay que potencializarla.	ACDI conoce de las dificultades de INAM para asumir su rol de rector de las políticas públicas con enfoque de género. Le falta definir una estrategia, no se ha abierto los espacios. Falta un trabajo de información y sensibilización, así como de proyección de imagen institucional. En el caso de salud enfrenta problemas porque no tienen conocimientos sobre el tema de género y creen que las estadísticas solamente se desagregan por hombre-mujer sin análisis. INAM debe realizar la incidencia como su fundamental herramienta de trabajo y no ha logrado posicionarse para hacer uso de ella. Contribuir a ejercer el liderazgo de INAM como rector de género debe impulsarse la creación de la mesa tripartita: gobierno/movimiento de mujeres/agencias de cooperación. La que debe incluir en su agenda elementos de agenda nacional e internacional que repercuten nacionalmente y que INAM incida en las respuestas. ACDI financio un diplomado y una maestría de género a través de la academia para contribuir con la formación del personal de INAM. Todo el cuerpo técnico participó; sin embargo los cambios de personal ocasionan perdida de esos procesos formativos y debilitan la institucionalidad, la cooperación como compensación apoya con consultorías e integra recursos capacitados para asegurar el buen funcionamiento.	Como INAM es el organismo rector de las OMM, debe fortalecer su trabajo de equidad de género en el marco de las OMM. La formulación del PIO I debe ser la base del PIO II las líneas estratégicas y de trabajo de INAM. Aprovechar toda la información arrojada por consultores, llevarlas a la práctica para fortalecer el impulso de INAM. Superar su falta de estrategia de incidencia en los mandos superiores del gobierno. Promover la sensibilización a tomadores de decisión para que la incidencia sea efectiva. Mejorar los salarios del personal para incentivar la calidad del trabajo Fortalecer su capacidad e negociación, de liderar, de rectorar.

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
Las consideraciones posteriores a la crisis es que los resultados son positivos, la actual ministra tiene voluntad política, disposición de aprendizaje sobre el tema, ha asumido el desafío, y lo ha iniciado con la formulación del PIO II. Participó en la MIG cuya coordinación la tiene ACDI e hizo una buena presentación sobre los primeros pasos en INAM y resaltó la apropiación en las relaciones INAM- Movimiento de Mujeres, lo cual apoya la validez al PIO II. Haber logrado el acuerdo del presidente de la república con el movimiento de mujeres ha sido positivo. Como parte de todos estos avances es esencial consensuar agendas con el Movimiento de Mujeres. INAM tiene la oportunidad de hacer funcionar la mesa tripartita ejerciendo su rol rector de las políticas públicas desde el gobierno. INAM tiene un bagaje, no esta partiendo de cero, tiene un recorrido, ha logrado incidir a pesar de sus limitaciones y puede superarse para posicionarse estratégicamente.	Como una forma de apoyar a superar sus dificultades ACDI tiene posibilidades para que INAM participe en la garantía de enfoque de género en las políticas públicas con fondos ACDI, a través de UNIFEM, pero es esencial que INAM identifique los nichos de oportunidades.	Presentar propuestas a ACDI para apoyarlo. Hay disposición de ACDI. Participar de forma activa en las mesas sectoriales.
Entrevista con KFW		
KFW no tiene vinculación con INAM. Razón por la que su información es bastante escueta. El gobierno de Alemania ha definido a honduras país prioritario en las áreas de: descentralización; vivienda social; apoyo presupuestario; transversalización de género (se investiga el impacto en proyectos dirigidos a mujeres.); tema de la seguridad; prevención de violencia en jóvenes y femicidio En el futuro pueden apoyar en el tema de violencia, específicamente femicidio (casas refugios para victimas de violencia). INAM no ha tenido acercamiento con KFW. En el caso de un entendimiento para apoyar a INAM en las casas refugios, albergues, para victimas de violencia tendría algunas preguntas para INAM: 1. ¿Donde pueden construir los albergues? 2. Que asumiría INAM? 3. Las OMM podrían asumir la administración y mantenimiento de los albergues? Participa en la mesa interagencial de género y sabe de la política nacional y del PIO I y II pero no ha participado.	Considera que INAM necesita apoyo para ejecutar su rol, necesita el respaldo del gobierno. Las contrapartes gubernamentales no apoyan, son débiles en el tema. La cooperación a través de la MIG debe apoyar a INAM de forma específica para contribuir a ejecutar su rol.	Es importante fortalecer la relación con el movimiento de mujeres. Propone que en el PIO II incluyan propuesta de proyecto sobre los albergues.

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
Entrevista Unión Europea No tienen vínculos directos con INAM. Han realizado apoyo presupuestario a través de seguridad alimentaria manejado por la secretaria de la presidencia, otorgando fondos a INAM. A pesar de sus limitaciones INAM tiene una política y el PIO I y el II en fase de formulación, es un gran paso. Para la participación de la Unión Europea con sus recursos era crucial que el PIO II se hubiera formulado en septiembre 2008, hubo retrasos en INAM y eso no permitió incluirlo en la planificación de la UE. La Unión Europea tiene el mandato de la transversalización de género, actualmente lo ejecutan a través del punto focal, específicamente en salud y educación. A través de la mesa interagencial de género trata de apoyar y tener acercamiento con INAM. A partir de enero coordina la MIG en conjunto con ACDI. En el tema de género ha habido una relación estratégica entre Unión Europea y naciones unidas para incorporar la equidad de género y la paz como parte del pilotaje en 12 países, se ha realizado un estudio de mapeo sobre los efectos de la ayuda para el tema de género en honduras la EU ha coordinado con UNIFEM este trabajo. INAM ha tenido una posición con un esquema tradicional que debe ser superado. No han tenido acercamiento con Unión Europea para la búsqueda de recursos. Hay una falta de plan y estrategia hacia la obtención de financiamiento. La UE esta saliendo del esquema de proyecto para implementar el apoyo presupuestario, esta dirigido a los indicadores de la ERP y para implementarlo debe tener enfoque de género, si INAM presenta dificultades para el seguimiento a los indicadores de la ERP deben gestionar financiamiento para obtener el apoyo. La UE esta trabajando en su plan 2009–2013, podría trabajarse en el tema de incidencia. Hay áreas como economía, medio ambiente, proyecto procorredo que se esta iniciando en la costa atlántica hondureña. Posterior a la crisis de INAM ha habido un buen accionar de la actual ministra. La MIG participo en la formulación del PIO I, no ha habido convocatoria para participar en la consulta para la formulación del PIO II. La mesa interagencial de género es una oportunidad para el INAM. Hay que mejorar el trabajo dirigido a los tomadores de decisión, están ajenos, al margen, y es ahí donde INAM debe incidir, hay acciones dirigidas a los niveles bajos e intermedios no impacta en la dirección correcta.	Es imprescindible, para lograr la incidencia con la autoridad reconocida, que se eleve el INAM a secretaria de estado, no pertenecer al consejo de ministros le resta respeto y autoridad. El presupuesto tampoco le permite desarrollar su rol rector y normador de género en el gobierno. La UE ha gestionado para que se restablezca la unidad de género en la secretaria de finanzas, algunos organismos de la cooperación también han gestionado. La intención de INAM con las OMM no se ha logrado, que representen el tema de género a nivel local, están supeditadas a la voluntad política de los alcaldes. El punto focal de la UE asumirá la transversalización del enfoque de género a nivel local por primera vez sobre derechos humanos. Las organizaciones e instituciones mas abiertas ante INAM son las ONG, el movimiento de mujeres y la cooperación. Las más cerradas son el propio gobierno, los tomadores de decisiones. En el área de educación los informes no presentan los datos estadísticos desagregados por sexo, se necesita saber el impacto costo-beneficio a mujeres y hombres, esa es una labor de incidencia de INAM.	El INAM debe elevar su capacidad técnica, lograr la estabilidad del personal a través de demandar la carrera de funcionarios públicos que no existe. También debe demandar un incremento en su presupuesto. La ministra debe ser la presidenta del consejo directivo no el ministro de gobernación. El movimiento de mujeres debería convertirse en una especie de coordinadora que aglutine los esfuerzos, pasando por sus diferencias, y que sea una fuerza capaz de apoyar a mejorar la gestión de INAM. INAM debe liderar la reactivación de la mesa tripartita de género, ha quedado en el vacío, no se han realizado las convocatorias en el 2008. La MIG es una oportunidad técnica y financiera para el INAM que debe aprovechar. Aprovechar la apertura de los donantes con el tema de género. Jugar el rol que induzca a un alineamiento de la cooperación. El tema de la seguridad debe ser incluido en el PIO II.

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
Entrevista con Organización de Mujeres Municipal OMM Sabana Grande La persona delegada, Irma Zelaya, vive en una zona rural a una hora y media de distancia de la alcaldía de sabana grande, la que muchas veces recorre a pie por falta de transporte. Tiene cinco años en el cargo. Es la única persona en la OMM. Es nombrada en cabildo abierto. El periodo de ejercer el cargo no esta estipulado. En su caso como hubo reelección de alcalde ella tuvo permanencia. Ha sido difícil que las autoridades de la alcaldía reconozcan la existencia de la OMM. Durante 3 años estuvo prácticamente invisibilizada. El trabajo de la OMM consiste en atender los casos de violencia domestica y niñez. Promotoria legal, consejerías. Atiende a la red de mujeres políticas que recurren a la OMM para recibir apoyo en capacitación. Refiere a víctimas de violencia domestica al centro de salud, a la psicóloga, al sistema judicial. Tiene un manual con las indicaciones. Imparte capacitaciones. Atiende aproximadamente entre 15 y 20 mujeres diarias. Participa en programa de radio impartiendo temas sobre los derechos de las mujeres los sábados, ha incrementado el tiempo de 15 a 30 minutos, invita a otras personas de la comunidad a participar. Tiene muy buenas relaciones con la juez. Se han presentado casos de femicidio que han atendido. INAM apoyo con capacitaciones en el periodo 2003 al 2006, recibían visitas, capacitación, apoyo de mobiliario y equipo. Actualmente hay un abandono por parte de INAM, hay falta de seguimiento, falta de abastecimiento en material didáctico educativo, no recibe apoyo para transporte. Sobre la política nacional considera que hace falta cumplirla igual que el PIO I.	INAM se ha alejado y es muy poco el contacto con las OMM, no hay redes y seria muy bueno crearlas para compartir experiencias y encontrar formas de mejorarlas. La población casi no conoce a INAM. El alcalde le ha asignado otras tareas porque considera que tiene tiempo para hacerlo, no le dio recursos pero le da un complemento salarial. En algunas actividades la “manda a representarlo”. No estar dentro de la ley de municipalidades es un gran problema porque las deslegitima, las incluyen en un gran “paquete social”. No tienen apoyo logístico y el salario es muy bajo (1,500 lempiras mensuales). En algunas oportunidades han recibido ayuda de otros organismos como USAID, Save The Children, apoyaron a remodelar y pintar el local. La relación con la policía es difícil porque no están sensibilizados. Tiene información que otras OMM en otras comunidades enfrentan dificultades porque se han politizado, apoyando a los precandidatos.	Que INAM retome la atención a las OMM, porque hay otras OMM que expresan que no están siendo atendidas. Se necesita reforzar la capacitación en las municipalidades para sensibilizar. Mantener el apoyo a las OMM en recursos materiales y financieros. Respaldarla a través de una alianza entre INAM y las alcaldías.
Entrevista a Representantes Organización de Mujeres Visitación Padilla Ha tenido relaciones de trabajo con INAM desde su constitución debido a la lucha de las mujeres por tener un organismo a nivel de gobierno que trabajara incidiendo en beneficio de las mujeres hondureñas.	El INAM tiene muchas dificultades para ejercer su rol rector de género. No pueden ejercer su liderazgo porque las ministras han sido discriminadas dentro del gobierno, no ha sido posible alcanzar el nivel de autoridad. No hay voluntad política para que INAM se desarrolle.	INAM debe realizar campañas en los medios de comunicación sobre la igualdad y la equidad, sobre los derechos de las mujeres para impactar y sensibilizar a la población.

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
La política nacional de la mujer y el PIO I han sido grandes esfuerzos, desde las ministras anteriores. Se participó en la construcción de ambos, así como en la ley de igualdad de oportunidades. En el PIO II ha habido un distanciamiento producto de la crisis por la protesta realizada y el apoyo a la ministra anterior. Consideran que se atacó la institucionalidad del INAM y el presidente de la república le negó el respaldo a la ministra anterior, habiendo tantos antecedentes de ministros hombres que han cometido hasta delitos y los han perdonado y otorgado otra oportunidad, se asume como un ataque a una compañera mujer que merece solidaridad de visitación padilla. No tienen ninguna posición personal en contra de la actual ministra, ha habido acercamiento entre la coordinadora de visitación padilla y la actual ministra. Reconocen el esfuerzo que esta haciendo asumiendo el desafío al frente de INAM y saben que la temporalidad de ella, conforme acuerdos con el presidente de la república, genera inquietud y es una amenaza para INAM. Consideran importante apoyar a INAM porque debe ser un trabajo conjunto entre la sociedad civil y el gobierno y el INAM necesita respaldo para lograr hacer su rol de incidencia. Visitación padilla tiene 25 años de existir tienen 6 filiales en todo el país y promueve la participación política de las mujeres, en el periodo 2004-2008 han habido 23 diputadas (27% de mujeres en la cámara de diputados), 7 candidatas a vicepresidentes. Son una organización con mujeres de base, actualmente hay un ingreso alto de jóvenes. Colectivo de Mujeres Universitarias Tienen relaciones de trabajo con INAM desde hace 10 años, a partir de los acuerdos de Beijing. Alta participación en el PIO I; construcción de agenda mínima de las mujeres; participación en la Política Nacional de la Mujer; hubo negociación con el Presidente de la república (Maduro) para aprobación de la Política, se obtuvo el respaldo de la Primera Dama. Se ha tenido representación ante el Consejo Directivo de INAM. La formulación del PIO I fue a través de un proceso coherente; sin embargo las acciones ejecutadas han reflejado las debilidades. El PIO II es un buen momento para superarlas. Considerar para ser eficientes en INAM que su rol es de trabajo especializado con el enfoque de género y no político-partidario, no se están logrando los resultados con las acciones. Hay problemas por el tema del estado laico.	Las instituciones del gobierno que apoyan a INAM consideran que son: educación, salud, trabajo, la policía, los operadores de justicia. Las que tienen una práctica menos favorable e incluso cerradas son: finanzas, el congreso a pesar de las diputadas mujeres que han sido electas por haber incluido el tema de las cuotas como demanda en los derechos de las mujeres. NAM no ha logrado diseñar una estrategia para ejercer su rol de normador de la transversalización del enfoque de género que le permita proyectarse hacia fuera. Hay confusión respecto al papel de INAM, por falta de proyección, se percibe como una ONG, como una escuela de capacitación, no como institución de gobierno rectora de género. Falta fortalecer su equipo técnico calificado para incidir y hacer que la Política Nacional y el PIO funcione, incidiendo y obteniendo resultados. Hay señalamientos del movimiento de mujeres sobre estas deficiencias que no inciden dentro de las Secretarías de Gobierno. Falta ganarse el respeto. La relación con la sociedad civil acusa falta de intercomunicación. Actualmente ha mejorado y las sugerencias y aportes están siendo incorporados. En Violencia Doméstica buena respuesta; el tema de la pobreza no es coincidente con el movimiento de mujeres, se tiene visión asistencialista y no de desarrollo. La proyección de imagen de INAM no se ha alcanzado. La ley otorga a INAM las capacidades y responsabilidades del ente rector del enfoque de género en las Públicas y debería asumir ese rol, y no de capacitador. Y lo que haya que capacitar debería ser asumida de una forma organizada porque hay mucha dispersión sobre este tema. Las organizaciones de mujeres e instituciones que brindan a poyo a INAM forman parte de las comisiones. Existen algunas organizaciones de mujeres como Visitación Padilla que se han alejado de INAM y eso no contribuye a un buen trabajo en beneficio de las mujeres de Honduras. Como parte de su rol INAM debería tener una base de datos con un mapeo de instituciones, organizaciones, puntos y temas en común que contribuya a una mayor incidencia y resultados eficientes.	INAM no debe perder de perspectiva que es el rector, el garante de los derechos de las mujeres, para no inclinarse en el trabajo de masculinidad, porque aun no se da respuesta a las demandas de las mujeres que es su prioridad. Se debe trabajar intensamente sobre la gravedad del Femicidio, esta vinculado a la violencia doméstica. Tomar como una lección aprendida las oportunidades perdidas por la ausencia de una estrategia y un plan de incidencia. El PIO II debería diseñarse en base a un plan de incidencia bien estructurado con acciones específicas en cada área. Retomar el papel del Consejo Directivo. Retomar el mecanismo de interlocución con el movimiento de mujeres aprovechando lo favorable de la coyuntura. Revisar la Ley de INAM. No presta las condiciones para implementar la Política Nacional de la Mujer, la que debe ser reestructurada para darle curso. INAM debe asumir y exigir su rol de mandato.

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
Con la formulación del PIO II, hubo conflictos en este período, específicamente por el tema del estado laico, lo que ha afectado el avance. El conflicto fue de altas dimensiones hasta lograr una negociación con el Presidente de la República, se espera que haya un nuevo rumbo dentro de INAM. Las organizaciones de mujeres tienen muy buena participación en el PIO II. El Consejo Directivo tiene una falla, funciona como un grupo consultivo y no de toma de decisiones, revisiones de planes y no discusiones sobre el rumbo de INAM y falta definición de estrategias y metodología de incidencia. Falta aprovechamiento de la presencia de las diferentes Secretarías. No existe línea de trabajo con el Consejo Directivo, los Ministros envían sus delegados y no se aprovecha su presencia. Falta de entrega de la documentación con antelación necesaria para una real participación. Reuniones muy esporádicas. La presidencia la tiene el Ministro de Gobernación, es un error de dirección. La ley de INAM debe ser revisada y modernizada. No es un marco propicio para implementar la Política Nacional de la Mujer, la cual debe ser estructurada como tal, no como líneas. Las OMM se abrieron sin una investigación sobre las ventajas y posibilidades, así como los beneficios; faltó un proceso ajustado a las necesidades del nivel local, esto ha afectado su rol. La apertura de algunas se hizo de forma precipitada, impulsada por algunas organizaciones del movimiento de mujeres, enfocadas en el tema de violencia doméstica, faltó la transversalización del enfoque de género. Resultados identificados, tener un PIO I, PIO II, la Política Nacional de la Mujer que deberá trabajarse para que sea una Política; el respaldo a nivel superior del gobierno, con sus limitaciones, pero que debe incidirse con mayor fuerza; las investigaciones realizadas con participación de áreas de gobierno, énfasis en salud. INAM tiene el mandato de rector de las políticas públicas sobre el tema de género, lo cual es una gran fortaleza que debe ser aprovechada.	Se debe fortalecer el trabajo con la Policía, específicamente con la Unidad de Género, considerar el nombramiento de nuevas funcionarias para brindar el apoyo por su falta de experiencia. La relación con la sociedad civil, con el movimiento de mujeres, ha mejorado después de la crisis, hay una buena comunicación y respuesta, INAM tiene una apertura. Debe fortalecerse el liderazgo de INAM y su proyección de imagen. Existe confusión del rol del INAM, la población asume que es el sitio donde denunciar la violencia. No hay claridad.	Los albergues son una demanda de respuesta inmediata, es una decisión a mayor nivel, INAM debe trabajar con fortaleza para lograr el apoyo del gobierno y la obtención de recursos. INAM debe fortalecer los lazos con las OMM, crear redes regionales. Convertirlas en sus aliadas, establecer enlaces, tener contacto con ellas. Las casas refugios deben ser interés de INAM y las OMM. Retomar las intenciones anteriores de INAM por las Casas Refugios. La actitud machista de algunos ministros afecta esta posibilidad. En la ley contra VD se establece quienes son los responsables de los albergues y eso no se ha asumido, al contrario se ha entorpecido. Al trabajo y los resultados obtenidos a través de contratación de consultorías debe darse monitoreo, seguimiento a las recomendaciones, incorporarlas al PIO y a los planes de cada Unidad Técnica, mucha información útil no se retoma, se pierde. Establecer como parte de la estrategia de INAM la obligación para obtener el apoyo de las autoridades, porque INAM adolece de falta de respaldo político y financiero.

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
Comisión Nacional de Derechos Humanos Conadeh Trabajo con INAM y participación en la Política Nacional el PIO I y PIO II; en una Comisión Interinstitucional para aplicación de la ley contra la VD integrada por instituciones del estado y ONG, cuyas funciones son desde 1997 actualmente se ha incluido el tema del Femicidio. La Comisión tiene reuniones establecidas semanales de forma periódica, o quincenales. Hay rotación para la coordinación, en este período la tiene INAM. Existen oficinas de CONADEH a nivel nacional en 16 departamentos. Cumplimiento en lo establecido en la Política Nacional de la Mujer, se ha logrado incluir el tema del Femicidio. Evaluaciones realizadas para el grado de cumplimiento e incluir nuevas demandas a implementar, ejemplo, el tema de las sentencias, la participación de los jueces, actualmente se realiza a nivel local, dentro del mismo departamento y no desde Tegucigalpa. La Comisión interinstitucional sobre Femicidio, se creó en el año 2006, propuesta en coordinación con INAM y organizaciones de la sociedad civil, con apoyo del instituto iberoamericano, es un gran logro. El Femicidio no está tipificado como Femicidio sino como homicidio, se necesitan esfuerzos de INAM y de todo el gobierno con la S. Civil para cambiar la mentalidad. Se exige que se asuma en el grado mayor, esta Comisión hará una propuesta con la base para aplicar la pena máxima. La toma de decisiones en INAM se hace a nivel superior, generalmente en dependencia del grado de importancia, con la Directora Técnica y la Ministra. Los comisionados de derechos humanos tienen consignada su creación en la ley de municipalidad, las OMM no están y eso las debilita, esto sería lo correcto. Hay coordinación a nivel local entre ambas instituciones, en algunas localidades se trabaja más estrechamente que en otras INAM refleja dificultades para estar en contacto con algunas OMM, ponemos la disponibilidad de nuestra representación en el nivel local para contribuir a la relación con las OMM. En las capacitaciones hay buenas coordinaciones con INAM. Se responsabiliza por el listado, logística, apoyan el proceso de discusión. Las capacitaciones las realiza el comisionado en las delegaciones a través de sus promotores.		

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
Los resultados se reflejan en la divulgación de la ley contra la Violencia Doméstica. Han asumido la capacitación de jueces, policías. Con la reforma se ejecutó de nuevo todo el plan de capacitación. La experiencia ha sido muy dura y los jueces machistas no la aplican si no que hacen a su criterio, falta fortalecer esta área del trabajo.		
Entrevista a Representante del Congreso Tita Zuniga Morazan		
En cuanto al trabajo con INAM, como diputada represento al sector católico, desde allí tenemos divergencias solamente en dos temas con otros sectores de mujeres y con el INAM, como son: el aborto y el control de la natalidad. De allí en adelante coincidimos en la temática y es aceptado por la iglesia católica.	Es necesario que en el trabajo que desarrolla INAM, su liderazgo sea dirigido hacia dar un salto de lo femenino hacia el sector de la masculinidad, ya que este tema no esta en la agenda de INAM, la masculinidad debe ser un tema que debe tratarse desde la escuela. En cuanto al trabajo que se ha realizado hacia la mujer, es importante mencionar que solamente se ha sensibilizado al sexo femenino, por lo que hace falta hacer más trabajo relacionado con la problemática.	Entre las DEBILIDADES que se identifican en el trabajo del INAM están:
La vida del INAM ha sido bastante accidentada en cuanto al trabajo se refiere; sin embargo, ha habido momentos importantes, como por ejemplo haber elevado la Política Nacional de la Mujer a una Política de Estado; con esto se mejoró la autoestima de la mujer, ahora ellas cuentan con un marco de leyes que les dan potenciación; asimismo, el trabajo de establecer leyes han revelado los problemas de la sociedad que vinculan a la mujer en Honduras, antes no se conocía mucho sobre esta problemática.	Una deuda que tiene el INAM en el tema de incidencia es que a pesar de no haber alcanzado la participación del 30% de mujeres en la política, el INAM no ha trabajado con el 27% que representa dicha participación; asimismo, el INAM se refugia mucho en organizaciones feministas.	• No se tiene coordinación alguna entre el INAM y el Congreso Nacional, por lo general la Comisión de la Mujer en el Congreso maneja su propia agenda
	Por ahora el trabajo de divulgación solo se ha realizado a nivel de organizaciones de mujeres, se debe hacer de otra forma hacia la población.	• El enfoque de trabajo que tiene INAM es de afuera hacia adentro, cuando debería ser lo contrario, debe enfocarse en un sistema de espiral, tiene muchos temas en demanda.
	La única vez que el Congreso tuvo contacto con INAM fue para la aprobación de la Ley de Patrimonio Familiar y no hay eco de INAM a las iniciativas que tiene la Comisión de la Mujer del Congreso Nacional.	– Se han creado OMM, pero hace falta capacitar al personal y equiparlas con los recursos materiales adecuados, algunas tienen equipamiento, pero falta la mayoría.
El INAM no se acerca al Congreso, le falta abogar por que aumenten el presupuesto; un ejemplo positivo de incidencia lo tiene la Fiscalía, quienes lograron incrementar su presupuesto a través del trabajo con los diputados.		Recomendaciones – Debería el INAM acercarse a los Congresistas y darles una exposición sobre el enfoque del trabajo que realiza la institución, de manera que se haga sensibilización en esa entidad. – Se debe realizar una mayor divulgación de la ley de violencia doméstica.

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
Entrevista a CDM Gilda Rivera		– El INAM podría convertirse en un ente consultivo de la Comisión de la Mujer del Congreso de la República.
Durante el período 2003-2008, el trabajo realizado con INAM ha sido de coordinación en acciones que han llevado de manera conjunta. En el trabajo no se han involucrado aspectos financieros, únicamente programático o de actividades, debido a que la dinámica del movimiento de mujeres es más acelerado que la dinámica del INAM.	En este caso el movimiento de mujeres siempre ha estado incidiendo en el INAM y acompañando en su trabajo, de tal manera que siempre ha sido posible trabajar con las ministras que han dirigido la institución; sin embargo, el gobierno hondureño no ve a INAM como una estructura importante dentro del gobierno, a tal grado que INAM camina sólo en sus actividades.	Recomendaciones
El CDM ocupa la representación del movimiento de mujeres en el Consejo Directivo del INAM desde el año 2006; sin embargo, el trabajo de este ente no ha sido relevante, ya que los temas que han llevado los funcionarios del INAM han sido irrelevantes para la conducción estratégica del INAM.	La falta de incidencia se ve afectada también porque no hay una visión política sobre el manejo del Consejo Directivo, de manera que este ente solo se ha vuelto un avalista de las actividades que se le proponen y no hay mayor discusión sobre los temas; asimismo, el INAM no ha desarrollado capacidades para subir propuestas importantes al Consejo Directivo.	Por ahora el tema principal que debe llevar el INAM al Consejo Directivo es el tema del presupuesto, considerando principalmente el retiro de Asdi que ha sido un soporte fundamental en el tema financiero.
En promedio durante el período que el CDM ha estado funcionando en el Consejo Directivo de INAM se han reunido solamente 4 veces al año, lo cual no garantiza una conducción efectiva.	Una dificultad marcada y que se ha sentido en el INAM es que no solicita ayuda para realizar trabajo de incidencia en temas que deben trabajar las Secretarías de gobierno, aún cuando forma parte de la Comisión Interinstitucional de Seguimiento de la Ley de la Violencia Doméstica, que es un ente importante para incidir.	
Otro elemento importante es que el Consejo Directivo no tiene claro cual es el rol que debe jugar en la conducción del INAM y la implementación de la PNM.	El papel rector de INAM siempre ha sido un tema en la mesa de discusiones, pero no hay resultados al respecto.	
La elaboración del PIO I tuvo sus limitantes en la formulación, solamente se hizo una consulta limitada, al parecer solo a nivel de Tegucigalpa o a nivel muy reducido en el interior del país.	Inicialmente se capacito a sectores que no eran prioridad; además en otras entidades estatales ha habido poca capacidad para retomar el trabajo de género y de la Política Nacional de la Mujer (PNM-PIO I) a un nivel general; esta disyuntiva ha generado que solamente se haya incidido en temas puntuales, tales como los resultados de las guías de educación.	
Pero es importante destacar que la formulación no representó la mayor dificultad, sino la falta de un seguimiento sistemático; hasta ahora existe una deuda relacionada con que las Secretarías del gobierno no han adoptado la PNM-PIO I en sus planes.	Uno de los retos que le quedan pendientes al INAM es establecer un balance adecuado entre su papel rector y la ejecución de actividades.	
Algunos resultados puntuales se han obtenido del PIO I, tales como: Apoyar en la formulación de guías de educación sexual, se coordinó la propuesta de ley de municipalidades, la creación de las Oficinas Municipales de la Mujer que tienen una parte del papel rector en materia de violencia doméstica.	Algunas dificultades que se pueden puntualizar son:	
	– No hay estadísticas de género que proporcionen elementos para establecer el papel rector del INAM.	

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
	– Poca articulación con las secretarías de gobierno o ministerios. Existen logros muy importantes en la gestión del INAM, entre ellos se pueden puntualizar: – Ha logrado la sobrevivencia en forma autónoma a otros Ministerios o Secretarías – Esta impulsando de manera participativa la formulación del Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades – Ha operado la institución con un mínimo de recursos humanos que han tenido visión y capacidad para atender la alta demanda en capacitación – El personal contratado ha asumido la visión y el compromiso del trabajo – Ha logrado un reconocimiento internacional en temas relacionados con la aplicación de la PNM. Quizá se puede hablar de los últimos acontecimientos, una de las lecciones que ha dejado la última coyuntura es que el movimiento de mujeres ahora esta incidiendo grandemente en el trabajo de INAM y viceversa, lo cual ha fortalecido el sector de mujeres a pesar que aún no se tiene candidata para la terna que debe proponerse en diciembre de 2008 para ocupar el puesto de Ministra de INAM.	
Entrevista a Representante de CONEANFO Julio Miralda		Debilidades
El trabajo que se ha desarrollado por CONEANFO está orientado hacia alfabetización, formación ocupacional no formal la inserción de mano de obra en el medio productivo. INAM es miembro de la CONEANFO, la cual está representada por 7 miembros de secretarías de Estado y 8 miembros de la sociedad civil, los representantes del Estado son ministros. En el trabajo de la CONEANFO, INAM acompaña los procesos educativos y el género se maneja como un eje transversal. Para la realización del trabajo se cuenta con guías para orientar las capacitaciones y ha habido actividades para reproducción del tema de género entre los educadores y técnicos.	INAM ha incidido para manejar estadísticas por sexo en el trabajo de la CONEANFO. De cada 100 participantes en los procesos de formación, 70 son mujeres. Se han capacitado educadores(as) y técnicos(as) en educación con enfoque de género. En el trabajo que se ha desarrollado con INAM, hay muy buena coordinación, específicamente con la Unidad de Educación.	No hay invitación para participar en la formulación del PIO II. No se conocen otras unidades del INAM, solamente la de Educación. INAM no ha solicitado las estadísticas que se obtienen en la CONEANFO. El enfoque de CONEANFO en lo que respecta a educación disiente del pensamiento feminista.
		Recomendaciones
		El personal del INAM no es suficiente para acompañar el trabajo de campo, por lo que se requeriría incrementarlo para estos fines.

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
Entrevista a Secretaría de Salud	No conoce internamente a INAM. Se ha logrado apoyar a la unidad de género de la Secretaría de Salud, aunque esta fue creada en 1998. Ha habido apoyo técnico en capacitación y coordinación con la Secretaría de Salud. El financiamiento que daba INAM en la Secretaría de Salud, para desarrollar el trabajo de capacitación en género lo están sustituyendo por otro tipo de cooperación, lo que más se demanda es apoyo técnico. No conoce el historial de trabajo con INAM.	Socializar su plan de trabajo al inicio de año. Recomendaciones Considerar la idiosincrasia de la sociedad para el trabajo de género. Mejorar la puntualidad en las capacitaciones.
INAM ha apoyado en capacitación, las cuales han sido a propuesta de la Secretaría de Salud; durante el año 2008 han coordinado muchos talleres de capacitación y el desarrollo y acompañamiento de INAM ha sido muy cercano. Durante el trabajo que se ha realizado con el INAM se ha realizado la transversalización del enfoque de género solamente con la unidad de salud. Actualmente se están elaborando indicadores de género en la Secretaría de Salud. El trabajo del programa de género se está coordinando con la OPS, y el enfoque con el que les está apoyando es la “transformación en género”. En la Secretaría de Salud, no solamente hay compromisos con INAM; la Secretaría tiene otros compromisos con organismos internacionales relacionados con el género. INAM ha sido un buen aliado en la capacitación técnica y ha habido apoyo financiero además para realizarlas. Durante el año 2008 están reiniciado el trabajo en género, aunque ya tienen algunos instrumentos que tienen el enfoque de género como las guías de educación sexual. El cambio de gobierno origina que se no se haga continuidad sobre el trabajo de género en la Secretaría de Salud. Existe una falta de apoyo extendido de parte del gobierno para apoyar el trabajo en género, lo que dificulta el proceso de incidencia de parte del INAM.	Hay una gran oportunidad para hacer incidencia a nivel local con las OMM, por esa razón se debe apoyar el plan que existe con las OMM. El PIO II (PIEG) será una oportunidad en la medida en que considere claramente las recomendaciones del PIO I El liderazgo de INAM es difícil que lo logre en este momento, debido a que es una institución con mucha demanda, lo cual la hace recaer en mucho activismo. Asimismo, el INAM no ha logrado consolidar completamente un equipo técnico actualizado sobre equidad de género. Hace falta formación en experticia.	Recomendaciones Reforzar al INAM como institución Tratar de recuperar el espacio en la política hondureña. Se requiere una reestructuración interna que fortalezca el rol rector de INAM. Elaborar su plan estratégico debe ser prioridad. Aprovechar al máximo sus propios recursos.
Entrevista a AECID		
Actualmente AECID solo trabaja con apoyo a INAM con el eje de Violencia y Participación Política, el cual será apoyado hasta el año 2010, conforme a las políticas del gobierno de España. La idea es trabajar en fortalecer la presencia de INAM a nivel local, y específicamente con el plan de trabajo con las OMM. Actualmente las agencias participan en la MIG, pero en lo concreto todo se mueve hacia realizar actividades. Para AECID, el apoyo se reorientará hacia el observatorio o mirador electoral, pero requieren que INAM este presente en este esfuerzo.		

Relación con INAM/Resultados Política Nacional/PIO I/PIO II	Proyección de INAM Liderazgo en Incidencia de Género	Recomendaciones
El INAM tiene una gran capacidad con su personal, han desarrollado herramientas en cada unidad, aunque de manera aislada y en lo operativo es difícil lograr la cohesión interna con el trabajo de cada una. Para AECID, no es lo primordial pagar personal dentro de INAM, sino ayudarlo en sus procesos de interlocución.	No hay conocimiento sobre el papel que juega el Consejo Directivo. No hay indicadores en el PIO I, por lo que se hace difícil el trabajo de INAM mismo. Hay escasa difusión de la evaluación del PIO I. El centro de investigación que tiene INAM (centro de documentación) está oculto, no se visibiliza como un elemento para servicio. No haberle creado el rango de Ministerio. Las decisiones están muy centralizadas. Los círculos de procedimientos administrativos son demasiado largos (burocráticos). Haber creado la red de OMM es un logro muy grande y una oportunidad de incidencia a nivel local. Tener un marco de referencia en la PNM. INAM ha sido el referente que ha colocado el tema de género a nivel nacional.	INAM debe hacer mayor incidencia dentro del Congreso y con los Alcaldes, especialmente con la AMHON.
Contraparte Alcaldía de Nacaome El trabajo de instalación de la OMM se inició con la campaña electoral después del Huracán Mitch en 2001. Fue una promesa con el movimiento de mujeres de Nacaome, por esa razón después de tomar posesión del cargo, fue difícil no cumplir a las mujeres, ya que iniciaron una campaña en los medios para que se les cumpliera lo prometido. Actualmente la Alcaldía tiene programas de trabajo con las mujeres, principalmente orientados hacia la creación de microempresas que sean administradas por mujeres; se tienen microempresas de comercialización de camarón, melón, sal, etc., el enfoque es generar empleo a nivel local. Un aspecto es que la municipalidad ha apoyado en el otorgamiento de becas para mujeres para aprender sobre creación de microempresas. Existe un trabajo coordinado con las OMM y se les apoya en buscar otras fuentes de financiamiento, ya que solamente se apoya financieramente a la coordinadora y un poco para el funcionamiento. Se les ha apoyado cuando han requerido para buscar financiamiento con USAID, UNIFEM y Asdi. Se les ha apoyado en la lucha contra la violencia doméstica, ya que Nacaome presentaba altos índices de VD, pero se ha ido disminuyendo.	Consideran que INAM debe ser más beligerante y que haga más incidencia, principalmente a nivel de gobierno central, en el Congreso y la AMHON. Algunas de las acciones logradas es que se hacen cabildos abiertos solo para las mujeres en este municipio, como resultado de la lucha de las mujeres. Se va disminuyendo los índices de violencia doméstica en el municipio. Hay mujeres desarrollando actividades en sus microempresas y a otras se les está apoyando para enlazarlas con el trabajo municipal, como por ejemplo: empresas encargadas de reciclaje.	

Anexo 4 Comparación Conclusiones y Recomendaciones Evaluación de Término Medio 2005 y Evaluación Final 2008

Monitoreo Intermedio 2005	Evaluación Final
Conclusiones Para resumir el proceso de INAM en operativizar la PNM y la transversalización de género se puede constatar que: INAM ha tenido un efecto “inyección de género”, que ha aplicado de forma puntual en los cinco ejes de la política, reflejando logros muy importantes. INAM goza de una excelente reputación entre sus contrapartes estatales. INAM ha ganado respeto y un importante espacio a nivel centroamericano, latinoamericano y en un plano más internacional. La dinámica entre ser una institución rectora y llevar proyectos, es una constante en la que INAM se encuentra inmerso. Es controversial que INAM constituya una estructura ordenada alrededor de proyectos y con la misión de implementar una política estatal; considerando que un proyecto tiene un comienzo y un final, el cual se tiene que ejecutar y dar resultados según el marco establecido. Por otro lado un proyecto sirve de inyección para empezar un proceso; en el caso de INAM ha tenido logros muy grandes como precedente para demostrar que se puede realizar cambios desde esta dinámica y que todos ganan con aplicar un enfoque de género. El proyecto ha servido para que el INAM haya ganado una plataforma y espacio de gestión que no tenía antes. Ha construido una red de aliados estratégicos en los cinco ejes de la PNM, pero aún falta fortalecer estas alianzas en los grupos de mujeres. Durante el periodo revisado, INAM se ha focalizado en trabajo operativo, especialmente en talleres de capacitación. Aún cuando es legítimo e importante como estrategia para establecer su plataforma, debe cuestionarse la sostenibilidad a largo plazo y la eficiencia de un equipo limitado. La estrategia y metodología utilizada por INAM, ha sido eficiente y de alta calidad, reflejada en los proyectos que se observaron en esta revisión intermedia, como por ejemplo: Transversalización de Género en la Academia policial, la misma Policía, la Corte Suprema de Justicia, la Escuela de Enfermería, CONEANFO, entre otros El movimiento de mujeres reconoce un INAM más fuerte y aprecian el trabajo internacional que se ha realizado; sin embargo, al INAM se le ha hecho difícil establecer relaciones con algunas organizaciones del movimiento de mujeres, especialmente con quienes necesita tener alianzas estratégicas. Como una estrategia de sostenibilidad, el INAM da mucha importancia al trabajo con las OMM y aprovechando el proceso de descentralización con redes de apoyo, redes de mujeres políticas y redes de comunicadores. Aún cuando es una estrategia interesante a largo plazo, todavía el proceso requiere mucho acompañamiento y masificación.	Conclusiones La evaluación final ha resumido las conclusiones en cuatro áreas estratégicas, como sigue: <i>Papel de INAM – rol rector vs. instituto operativo</i> La Política Nacional de la Mujer es una política que otorga a INAM un rol rector, sin embargo, a pesar de esfuerzos de trabajo interinstitucional, el enfoque de INAM en su trayectoria hacia una entidad rectora y estratégica, todavía esta pendiente de superar la etapa de trabajo operativo, el cual le ha generado las bases para lograrlo. El monitoreo de término medio de 2005 recalcó lo mismo: La necesidad de enfocar el rol estratégico/rector. Que hay apoyo e incluso demanda en el movimiento de mujeres, en el Congreso y en la Cooperación para un papel estratégico del INAM Es necesario dar un salto a una institución moderna – estratégica INAM se mantiene principalmente enfocado en tres (de las siete) estrategias de la Política Nacional de la Mujer: capacitación/sensibilización, interlocución con movimiento de mujeres y la articulación interinstitucional. INAM ha tenido resultados exitosos con contrapartes antiguas, tales como: Corte Suprema de Justicia, Ministerio Público, Academia Policial, Policía Nacional, y en el área de salud con la Facultad de Medicina y Escuela de Enfermería, incluyendo además a CONEANFO en el área de educación; sin embargo debe reforzar su capacidad de incidencia en la reforma de la Ley de Protección a Testigos y la Ley de Municipalidades. INAM ha tenido avances en el sector Justicia y Operadores de Justicia (sector importante) pero, aún cuando hay logros específicos muy importantes, en términos generales es un status quo se mantiene en educación, salud, participación social y política, economía y pobreza INAM tiene recursos limitados – con cambios continuos de personal en las contrapartes la necesidad de capacitaciones es permanente lo que refuerza su rol de capacitador. Aún cuando las capacitaciones son necesarias tienen que ser parte de una estrategia integral, es decir ser un instrumento para lograr una interinstitucionalidad. <i>Contexto – económico, social y político</i> INAM opera en un contexto difícil con alta demanda de ejecución, y apoyo disperso, y tal vez no tan estratégicamente aprovechado: El apoyo presupuestario por parte del gobierno, durante los primeros años del quinquenio 2003-2008 fue insuficiente; sin embargo en los últimos tres años se ha incrementado, indicando una voluntad de asumir mayor responsabilidad económica por parte del Estado.

Monitoreo Intermedio 2005

La transición política es la gran sombra e inseguridad en el futuro, que implica cambios tanto en el proceso como en el proyecto en sí. Esto es una limitante para efectuar la implementación de la PNM con una visión de largo plazo, ya que claramente impacta al proyecto, de tal manera que las actividades se planifican con el criterio de realizar un corte de cuentas, para luego preparar una entrega oficial y pública del proyecto al nuevo gobierno.

Las relaciones con la masa crítica de la sociedad civil, han garantizado la existencia del INAM en dificultades que se presentaron anteriormente, específicamente en aquellas situaciones en que se cuestionaba la existencia institucional del mismo; en ese sentido se vuelve crucial el papel que debe jugar esa masa crítica en la transición.

La sostenibilidad financiera de INAM, es una preocupación que debe estar en la agenda de la institución, ya que se requiere de un refuerzo presupuestario o en su defecto de cooperación externa que complemente el presupuesto anual necesario para llevar a cabo sus fines.

La sostenibilidad técnica depende en gran medida del personal que actualmente está contratado, aun considerando que el promedio de remuneración es bajo en relación a las capacidades técnicas que posee el actual equipo humano.

Evaluación Final

Fuera del apoyo de Asdi al fortalecimiento institucional de INAM (en forma de proyecto) no ha habido otras fuentes de presupuesto ligado a la Política Nacional de la Mujer y al Plan de Igualdad de Oportunidades, lo cual ha limitado las posibilidades de su ejecución.

Selectivamente a nivel político del estado la igualdad de oportunidades sigue teniendo poca prioridad. Por ejemplo el Plan de Nación carece de igualdad de género.

En cuanto a aliados el movimiento de mujeres sigue siendo estratégico lo cual se demostró en la crisis de agosto 2008.

El contexto económico y político genera continuamente cambios de personal en las contrapartes, lo cual dificulta una continuidad de procesos iniciados. El mismo contexto también aplica para el INAM en lo que respecta a dirección institucional.

A nivel local la evaluación nota poca incidencia en cuanto a las Organizaciones de Mujeres Municipales (OMM) las cuales deberían ser adscritas a la Ley de Municipalidades.

Se puede concluir que casi toda la población femenina afirma que hay desigualdad de oportunidades (87%), mientras que un 30% de la población masculina no reconocen estas diferencias. La encuesta demuestra por un lado que el INAM es conocido, aún cuando más se podría hacer para llegar al conocimiento de la población, particularmente a los hombres.

PIO I hacia el Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género (PIEG II)- una oportunidad

La formulación del PIEG es una oportunidad para retomar lecciones aprendidas y experiencias del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades por el período 2002–2007.

Varios factores indican esto:

La evaluación del 2007 de la Política Nacional de la Mujer.

Coincide personal del INAM, con el movimiento de mujeres, cooperación, consultoras y contrapartes que el PIEG es oportunidad de retomar un rol estratégico.

El acuerdo entre el Presidente con el movimiento de mujeres en cuanto al liderazgo de INAM.

El incremento presupuestario del gobierno en relación a la cooperación desde 2003-2004 que reflejaba un 42% hasta el año 2008 con un 70%.

Sostenibilidad financiera y técnica

La sostenibilidad de INAM ha dependido en gran medida del apoyo de la cooperación internacional, principalmente de Asdi; faltando en este caso una estrategia por parte del INAM para apalancar financieramente la institución ante la inminente disminución de la cooperación de Asdi hasta el 2010.

INAM continúa recibiendo apoyo financiero y técnico de otros cooperantes. Sin embargo, algunas agencias manifiestan que debe realizarse un acercamiento por parte del INAM.

Recomendaciones

Recomendaciones para completar el proyecto “Transversalización del Enfoque de Género para el Desarrollo Integral de la Mujer” en el período 2003–2007

Se recomienda continuar los esfuerzos en un plan de monitoreo de la capacitación que han brindado o que podrán brindar en el período complementario del proyecto, para fortalecer el proceso de empoderamiento del enfoque de género en las contrapartes.

Se recomienda que se analice el resultado de las capacitaciones con el fin de indicar el impacto de la misma. Esto servirá como insumo para una futura evaluación, considerando además que debe estructurarse o fortalecer al interior de INAM un efectivo sistema de información relativo a capacitaciones.

Se recomienda que INAM dedique más tiempo a la socialización a nivel público de los resultados de su trabajo e incidencia internacional; ya que existe desconocimiento del público, la sociedad civil, en el movimiento de mujeres y entre algunos de los cooperantes. Se estima que un mejor conocimiento del trabajo generará más apoyo en el proceso de transición política de la institución.

Se recomienda ampliar y/o desarrollar un equipo de facilitadores, capacitadores expertos, que colaboren en las capacitaciones y consultorías puntuales para aprovechar mejor el personal de planta, para el trabajo normativo y estratégico.

Se recomienda dedicar esfuerzo a establecer lazos fuertes y estratégicos con el movimiento amplio de mujeres, en particular con los sectores con los que no se tiene una relación permanente.

Se recomienda que INAM trate de sensibilizar a los partidos políticos antes, durante y después de la campaña electoral, buscando un mecanismo que no desgaste su papel estratégico.

Se recomienda garantizar una efectiva entrega de la gestión de INAM que incluye resultados sustanciales, metodología, estrategias y capacidades técnicas acumuladas a la nueva administración, que será designada por el nuevo gobierno.

La estructura organizativa de INAM se diseñó conforme a los ejes de la Política Nacional de la Mujer, sin embargo para enlazarlo con su papel rector, será necesaria una redefinición de la estructura actual.

Desde el año 2006, el INAM ha duplicado su planta de personal; sin embargo, las unidades técnicas se mantienen relativamente con la misma cantidad de personas.

El INAM cuenta ahora con un sistema de contabilidad que le permite rendir cuentas a donantes específicos y al mismo Estado, lo que refleja transparencia y permite ser una institución auditable.

Recomendaciones

Recomendaciones a INAM

Transición a un rol rector:

Corto Plazo/Largo Plazo

Se recomienda a INAM tomar un paso estratégico y enfocar sus acciones en asumir un rol rector – hacia una institución moderna y estratégica–. Para lo mismo se recomienda la oportunidad que brinda el PIEG para formalizar la institucionalidad; asimismo, formular un Plan de Operativo Anual.

Corto plazo

Se recomienda reactivar, y liderar por parte INAM la mesa tripartita de género con la cooperación y el movimiento de mujeres.

Se recomienda que INAM inicie un proceso de reorganización de los fondos y de las capacidades hacia liderazgo, alianzas estratégicas e incidencia proactiva de la institución.

Se recomienda retomar las recomendaciones de la Consulta Nacional sobre la Política Nacional de la Mujer y el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades de 2007; así como del monitoreo de medio término de 2005. Muchas de las recomendaciones coinciden.

Mediano plazo

Buscar acuerdos con las distintas Secretarías de Estado, que permitan conjuntamente con la cooperación internacional, la ejecución de proyectos con el enfoque de género que fueron presentados en la tesina del diplomado que se impartió a personal de INAM y otras Secretarías.

Se recomienda a INAM crear una red de consultores externos para capacitaciones como una estrategia de salida de su rol capacitador.

Contexto económico, político y social

Corto plazo

Crear alianzas estratégicas con la sociedad civil, la cooperación internacional, instituciones estatales, así como con el Congreso para apoyo al papel de ente rector.

Establecer canal de coordinación específica con la AMHON para desarrollar y retomar con fuerza el trabajo local de las OMM.

Mediano plazo

Establecer vínculos con el sector amplio de mujeres, fortaleciendo los temas coincidentes.

Monitoreo Intermedio 2005

Se recomienda mantener el mismo clima organizacional de compromiso, así como promoverlo de forma proactiva, lo que siempre se reflejará en resultados positivos.

Se recomienda que el Consejo Directivo del instituto, en su calidad de máxima autoridad de la institución, debe buscar mayor visibilidad dentro de la gestión de la misma.

Evaluación Final

Realizar campaña divulgativa hacia el público sobre el papel de INAM, sus logros, su importancia y el trabajo que hace.

Segundo Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades con Equidad de Género (PIEG)-una oportunidad

Corto plazo

La formulación del PIEG es una oportunidad para incorporar una formulación de la revisión del enfoque de INAM hacia un papel rector.

Mediano plazo

Considerar la derivación del PIEG hacia un POA de incidir estratégicamente con la cooperación para que esta se alinee y armonice en el apoyo.

Se recomienda en este contexto elaborar una estrategia específica sobre el trabajo dirigido a la cooperación internacional.

Sostenibilidad técnica y financiera

Corto plazo

Elaborar planificación estratégica tomando en cuenta la disponibilidad de fondos nacionales y de cooperación, priorizando en los próximos dos años (2009–2010).

Formular indicadores de progreso y seguimiento, tanto del proceso interno de transformación a una institución de ente rector, como para el seguimiento del PIEG.

Aprovechar el momento político con el Presidente de la República para incidir en temas financieros.

Realizar una evaluación y capacitación del personal; así como de la estructura organizativa para la ejecución del rol rector de INAM. (Apoyarse en una consultoría)

Mediano plazo

Incidir por medio de alianzas estratégicas para convertir a INAM en una Secretaría de Estado.

Hacer uso del capital humano del personal de INAM y apoyarlo por medio de capacitación en la transición.

Recomendaciones a Asdi y a la cooperación en general

Continuar con el apoyo institucional a INAM orientando la cooperación en general hacia un esfuerzo común y fortalecimiento integral.

Mantener un dialogo enfocado en la institucionalidad estratégica de INAM, para apoyar en la transición a una institución rectora y moderna. Apoyar con una consultoría.

Apoyar al trabajo estratégico a nivel local con la AMHON y las OMM.

Apoyar el trabajo divulgativo y de proyección de imagen sobre INAM y su mandato.

Se recomienda a Asdi, como parte de su estrategia de salida, apoyar al INAM en su proceso de transición a una institución de ente rector. Se sugiere que Asdi cree una alianza estratégica con otros actores de la cooperación

Monitoreo Intermedio 2005

Evaluación Final

internacional (p.ej. PNUD, UNIFEM, UE, ACDI) para formular un apoyo técnico internacional o local para el proceso de transición; para enfatizar en:

Apoyo en los elementos estratégicos del PIEG, los cuales deben ser identificados inmediatamente después de tener el documento final.

Apoyo a la reestructuración interna del INAM.

El apoyo en incidencia para convertir a INAM en Secretaría de Estado.

Consideraciones generales en cuanto a la implementación de la PNM y la transversalización de género

Durante el monitoreo el equipo ha hecho algunas observaciones en cuanto a los procesos integrales de la PNM/Plan de igualdad de oportunidades, en Honduras.

La PNM es resultado de un trabajo integral y participativo por parte de la sociedad hondureña. Todavía faltan muchos pasos en el proceso para cumplir con la política y las prioridades establecidas. Sin embargo, sería importante hacer un proceso de auto-evaluación de la actual validez de la política y reconsiderar sus prioridades. Algunos temas de importancia que la PNM no aborda a fondo, tales como: la globalización, la macroeconomía, el desarrollo del sector social en relación a dar mayor independencia a la mujer (maternidad, paternidad, guardería, seguridad familiar), son fundamentales para la independencia económica de la misma, lo cual permite que se avance en el esquema de igualdad de oportunidades. Otros temas relevantes a esto es la migración, medio ambiente, masculinidad y la planificación urbana y rural (infraestructura).

INAM ejecuta a través de cinco unidades administrativas que corresponden a los cinco ejes priorizados en la PNM. Sin embargo, en la práctica han tenido que apoyarse mutuamente ya que las problemáticas abordadas son integrales. Sería valioso reconsiderar esta modalidad de trabajo ya que sectores importantes no son automáticamente considerados en el proceso. Por ejemplo en el sector salud el acceso a centros de salud o clínicas son muchas veces decisivas para salvar la vida a mujeres, lo cual afecta a la mortalidad materna. La construcción de una carretera puede por lo mismo ser lo más estratégico, lo cual requiere coordinación con las autoridades respectivas. Aún cuando esto no es imposible con la construcción actual, no se promueve. El sector medio ambiente es otro tema central en cuanto a trabajo, salud, derecho y otros.

Sólo en la Policía Nacional se ha identificado que la transversalización de género llegó a incluir reglamentos laborales internos de la institución. Trabajar el tema de equidad de género dentro de las mismas instituciones en planes laborales, reglamentos contra acoso sexual, facilidades de lactancia y maternidad y otros son aspectos que suelen ser apreciados por los empleados de las instituciones contrapartes y que mejoran el ambiente laboral, así como modernizan la institución.

En algunas entrevistas, se planteó el tema de la masculinidad como complementario en la PNM. Este es un tema que está ganando interés a nivel global y debería ser retomado en una futura revisión de la misma, así como en la agenda de INAM en un futuro por el trabajo de igualdad de oportunidades.

**Consideraciones a tomar en cuenta
para una futura evaluación integral**

Las prioridades de la PNM contextualizadas en sus cinco ejes de trabajo y en un contexto nacional, reconsiderando la posible vigencia en contraposición del diagnóstico de género que se encuentra en la fase de formulación; además deberá considerarse que después de 2006, se iniciará un proceso de seguimiento de un primer plan de PNM/Igualdad de oportunidades hacia un segundo plan o momento del mismo.

El papel que juega la institucionalidad del INAM dentro del proceso amplio por la igualdad de oportunidades en Honduras.

La sostenibilidad técnica, financiera y política del INAM a largo plazo.

Deberá considerar en el proceso de evaluación, la amplitud del trabajo de campo que se materializa con las OMM, Municipalidades, Redes de apoyo y otras entidades del gobierno central como: Secretarías de Salud, Educación, Seguridad y otros.

Profundizar en los detalles y los procesos de los cinco ejes temáticos, incluyendo revisión de todo el conocimiento formulado y plasmado en documentos de distinta índole.

Utilizar alguna metodología, que permita conocer de cerca la opinión o percepción que tiene el público sobre el INAM y su gestión. Asimismo, incluir en este marco de trabajo el contacto con actores con los que no se tiene colaboración directa, tales como: diputados del congreso, estudiantes de diferentes especialidades, instituciones del Estado y cualquier otra que no hubiera aplicado la PNM por razones diversas.

En el marco de la evaluación debe considerarse el trabajo regional y el posicionamiento del INAM a nivel de la región centroamericana.

Un análisis de actores nacionales en la gestión por la igualdad de oportunidades, tales como: ONG's, organizaciones de mujeres, la comisión de mujeres en el Congreso, la red de mujeres políticas, los partidos políticos, consultores, cooperantes, analistas y académicos

Anexo 5 Encuesta de Percepción del Público

Objetivo

Obtener estadística deductiva de las mujeres hondureñas sobre las acciones del Estado para la igualdad de sus derechos.

Metodología

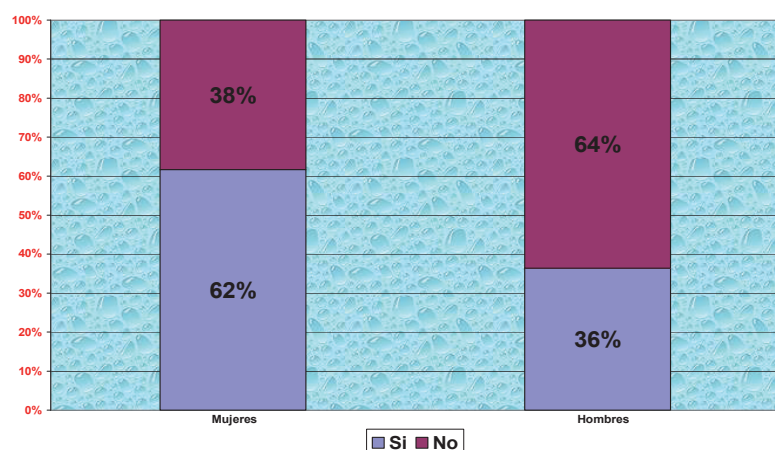
La encuesta fue realizada entre el 28 de octubre y el 12 de noviembre de 2008 y fue llevada a cabo con la colaboración de INAM; para tomar los datos aprovecho las actividades de trabajo de los municipios de La Paz y de Intibucá, así como en el caso de Tegucigalpa, que se hizo la encuesta en el Parque Morazán y los mercados aledaños al centro de la ciudad.

La selección de la muestra fue de 80 ciudadano(a)s que no estuvieran vinculados al movimiento de mujeres (ciudadano(a)s comunes), inicialmente se había establecido que debía ser el 50% de cada sexo; sin embargo, al realizar la recolección de datos hubo resistencia por parte del sexo masculino a brindar información para la encuesta y en algunos casos se expreso violencia verbal, lo cual fue una limitante para desarrollar la encuesta. Al finalizar la encuesta, el universo muestral estuvo conformado por: 47 mujeres y 33 hombres, quienes proporcionaron la información desagregada por sexo, que se presenta a continuación:

Desarrollo de las preguntas

La primera pregunta se hizo para determinar si el INAM está posicionada en la mente del público, ya sea por haber escuchado del trabajo de la institución o que escucharon en alguna ocasión el nombre de la institución; al respecto, el resultado se puede visualizar así.

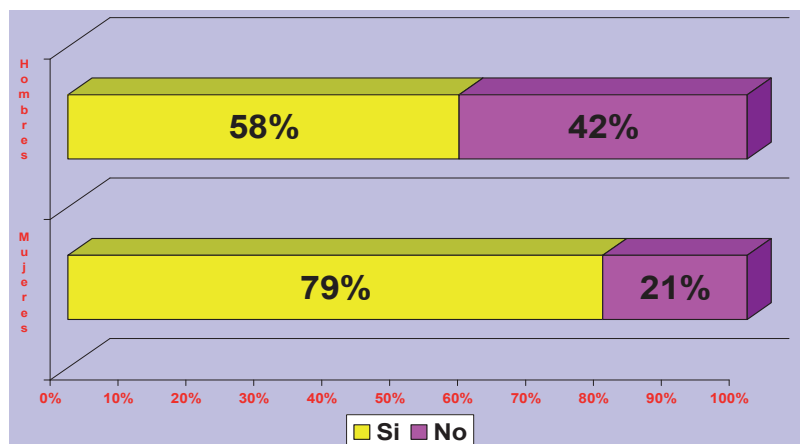
¿Ha escuchado sobre la existencia de INAM?



Del gráfico anterior se extrae que solamente el 62% de las mujeres han escuchado de la existencia del INAM, mientras que los hombres han escuchado menos sobre la institución, solamente un 36%.

La segunda pregunta estaba orientada a conocer si en el caso de haber violencia hacia las mujeres, existía conocimiento hacia quien o quienes acudir por ayuda, tal como: Policía Nacional, Fiscalía de la Mujer (Ministerio Público), Oficinas Municipales de la Mujer, Instituciones del Movimiento de Mujeres, etc., de manera que se apreciara el resultado del trabajo impulsado por INAM con distintas instituciones del Estado, los resultados son como sigue:

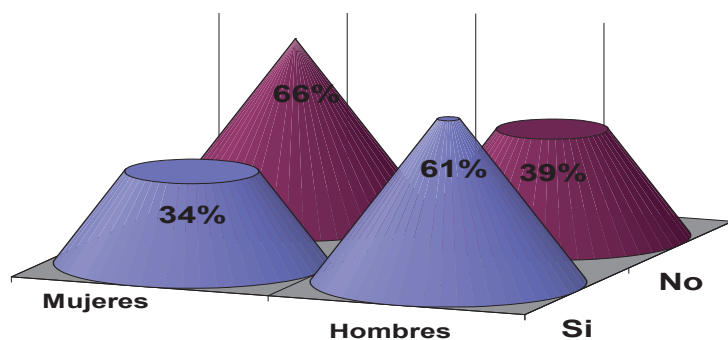
¿Sabe Ud. a que lugar acudir en caso de violencia hacia la mujer?



En este caso, las mujeres por ser las mayores víctimas del flagelo de la violencia doméstica, representado por un 79%, si conocen a que lugar acudir para que se les preste ayuda; de la misma manera, los hombres también conocen aunque en menor grado, solo el 58% conoce donde acudir, mientras que todavía un 21% y 42% de mujeres y hombres respectivamente, todavía desconocen o no tienen certeza a quien pedir ayuda en caso de violencia hacia la mujer.

En cuanto al área de economía, para no orientar la pregunta de manera conceptual, se utilizó un tema específico de esa área, como es el caso de solicitud de préstamos financieros por parte de las mujeres, entendiéndose que es la materialización de un elemento de los derechos económicos de las mujeres, al respecto se tiene:

¿Cree Ud. que las mujeres en Honduras gozan del mismo nivel de oportunidades que los hombres cuando relizan un préstamo?

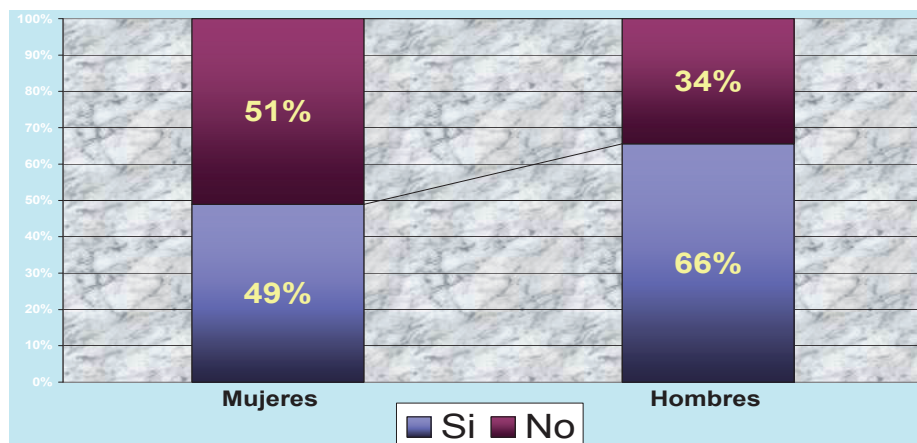


Como se observará, existe una contradicción entre hombre y mujeres, respecto al acceso a créditos, ya que el 66% de mujeres dicen que no hay el mismo nivel de oportunidad, en contraposición a los hombres con un 61% que creen que si.

Otra pregunta que se hizo con la misma metodología que la anterior, esta relacionada con la educación y la salud, la cual se presentó los siguientes resultados:

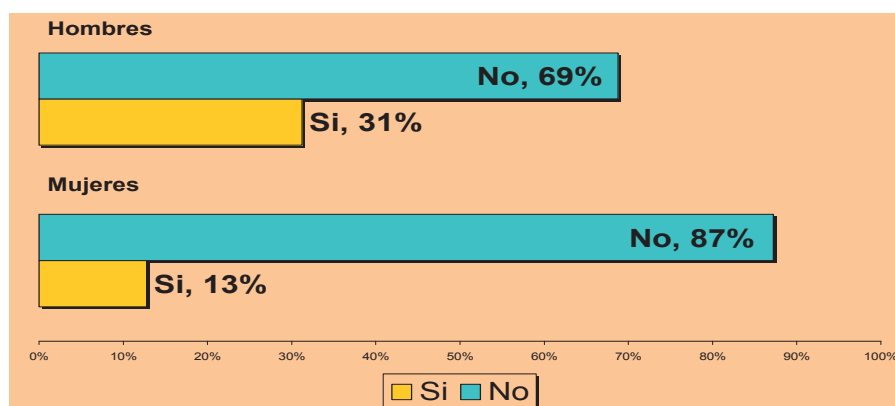
Esta pregunta se hizo incluyendo salud y educación; sin embargo, ambos elementos tendrían que separarse para obtener un mejor dato desagregado; en cuanto al análisis de estos resultados: Las mujeres tienen la percepción que todavía no se tiene suficiente acceso a la educación y a la salud, esto lo confirman el 51% de las encuestadas; mientras que en el caso de los hombres, el 66% considera que si hay acceso igualitario. Es importante mencionar, que el trabajo de INAM debe enfocarse en los porcentajes de la percepción que representan el “No”, representado con el 51% y 34% de mujeres y hombres respectivamente que dieron estas opiniones.

¿Cree Ud. que el gobierno garantiza igual acceso a la educación y la salud para hombres y mujeres?



Finalmente, la última pregunta hace alguna consideración muy especial a que la ciudadanía haga una evaluación sobre la situación de igualdad en Honduras, reflejando inmediatamente los siguientes resultados:

¿Considera Ud. que hay igualdad entre hombres y mujeres en Honduras?



Con respecto a estas respuestas, el INAM debe considerar muy seriamente los resultados del “No”, ya que entre hombres y mujeres perciben que todavía no hay igualdad entre hombres y mujeres en Honduras, lo confirman las respuestas del 69% de hombres y el 87% de mujeres; este último resultado respecto de la igualdad es uno de los objetivos a lograr por parte del INAM en el futuro.

Recent Sida Evaluations

2008:54 The University of Zambia School of Law Book Project: Post Project Evaluation Report

Mwenda Silumesi
Sida

2008:55 The District Development Programme in Tanzania (DDP)

John Carlsen, Solar Nazal
Sida

**2008:56 Improved Land Management for Sustainable Development (RELMA-in ICRAF)
Final Report**

Jan Erikson
Sida

**2008:57 Global Trade Union Building in Defence of Workers' Rights
Evaluation of Sida's Support to the LO-TCO Secretariat**

Frank Runchel, Agneta Gunnarsson, Jocke Nyberg
Sida

**2008:58 Sida's Support to the Agency for Cooperation and Research in Development (ACORD)
to the HIV and AIDS Support and Advocacy Programme (HASAP) in Uganda**

Narathius Asingwire, Swizen Kyomuhendo, Joseph Kiwanuka
Sida

2008:59 Sida's Support to the Africa Groups of Sweden's Development Cooperation

Pia Sassarsson, Johanna Strandh
Sida

2008:60 Sida's Support to Save the Children Sweden's Development Cooperation

Cecilia Magnusson-Ljungman, Morten Poulsen
Sida

2008:61 Regional AIDS Training Network (RATN), Strategic Plan 2004–2008

Lovemore Zinyama, Peter Mazikana, Phares Mujinja
Sida

Recent Sida Reviews

2009:01 Swedish Health Forum in South Africa – from point of view of the Swedish Partner

Staffan Engblom
Sida

2009:02 Assessment of Forum International de Montréal (FIM)

Charlotte Örnemark, Line Friberg-Nielsen.
Sida

**2009:03 Namibia – Sweden Development Cooperation in the area of
Public Administration 1990–2006
Description Analysis and Lessons Learned**

Lage Bergström.
Sida

**Sida Evaluations may be
ordered from:**

Infocenter, Sida
SE-105 25 Stockholm
Phone: +46 (0)8 779 96 50
Fax: +46 (0)8 779 96 10
sida@sida.se

**Sida Reviews may be
downloaded from:**

<http://www.sida.se/publications>

**A complete backlist of earlier evaluation
reports may be ordered from:**

Sida, UTV, SE-105 25 Stockholm
Phone: +46 (0) 8 698 51 63
Fax: +46 (0) 8 698 56 43
Homepage: <http://www.sida.se>



APOYO INSTITUCIONAL DE SUECIA (Asdi) PARA EL INSTITUTO NACIONAL DE LA MUJER (INAM), DURANTE EL PERÍODO 2003–2008

The aim of the evaluation has been to support both INAM and Sida in the process of Sida's gradual reduction of financial support to the institution. Focus has been on the institutional sustainability of INAM and on the achieved result. The Evaluation highlights among others, three main impact results: i) gender equality is today on the public agenda of the Government of Honduras, ii) INAM has gained international recognition on areas related to the implementation of the National Policy for Women and iii) INAM has gained institutionality as a state agency promoting women's rights in Honduras.

SWEDISH INTERNATIONAL DEVELOPMENT COOPERATION AGENCY

Address: SE-105 25 Stockholm, Sweden.

Visiting address: Valhallavägen 199.

Phone: +46 (0)8-698 50 00. Fax: +46 (0)8-20 88 64.

www.sida.se sida@sida.se

