

Política Municipal de Equidad e Igualdad de Género para las Mujeres, Adolescentes y Niñas Garífunas y Afrodescendientes.

Municipio de La Ceiba



La ceremonia Dügü en honor de los gubida.
Pintura de Isiah Nicholas. Pueblos originarios: Espíritus

Fuente: Los negros caribes de Honduras, Ruy Galvão de Andrade Coelho, Editorial Guaymuras, 2002.

**PRESENTADO POR KARLA VENTURA
OCTUBRE 25, 2020
LA CEIBA, ATLÁNTIDA**



Realizado por: Karla Ventura

Colaboradores/as :

Martin Zelaya/Interpretación y Manejo de Datos del Diagnóstico.

Gabriela Figueroa y Vanessa Siliezar/Revisión de los fundamentos Legales de la PIEG

Libni Torres/Coordinación y ejecución de Consultoría.

Agradecimiento Especial a Isis Casildo y Yadira Cruz

© Iniciativa Spotlight 2020. Todos los derechos reservados

Esta publicación fue posible gracias al apoyo de la Iniciativa Spotlight para la eliminación de la violencia de mujeres y niñas implementada por Naciones Unidas y la Unión Europea en el marco del proyecto “Tejiendo Redes Transformando mujeres” junto con OXFAM, UDIMUF y Mariposas Libres de Corozal.

El contenido de este documento es responsabilidad de UDIMUF y Mariposas Libres y no representa necesariamente la opinión de la Iniciativa Spotlight, las Naciones Unidas o la Unión Europea.

TABLA DE CONTENIDO

I. PERTINENCIA DE LA POLÍTICA MUNICIPAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	1
II. OBJETIVO Y PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA MUNICIPAL DE EQUIDAD DE GÉNERO ENFOCADO A LAS MUJERES, ADOLESCENTES Y NIÑAS GARIFUNAS.....	2
III. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL.....	3
3.1 MARCO CONCEPTUAL E INSTITUCIONAL	3
3.2 MARCO LEGAL INTERNACIONAL	8
3.3. MARCO LEGAL A NIVEL NACIONAL	12
IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLITICA	15
4. 1 LINEAMIENTOS PARA EL SEGUIMIENTO Y DEBIDO CUMPLIMIENTO	15
4.2 EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA	15
V. POLITICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GENERO	17
5.1 EJE DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES, ADOLESCENTES Y NIÑAS GARÍFUNAS Y AFRODESCENDIENTES.	17
5.2 EJE DE VIVIENDA, TENENCIA Y ORDENAMIENTO DE LA TIERRA Y MEDIO AMBIENTE CON PERTINENCIA CULTURAL.	31
5.3 EJE DESARROLLO ECONÓMICO Y PRODUCTIVO SOSTENIBLE CON EQUIDAD	43
5.4. EJE DE EQUIDAD EN EL DESARROLLO DE LA SALUD INTEGRAL CON PERTINENCIA CULTURAL	51
5.5. EJE DE EQUIDAD EDUCATIVA CON PERTINENCIA CULTURAL.....	63
5.6. EJE DE PARTICIPACION SOCIOPOLITICA.....	76
REFERENCIAS	82

I. PERTINENCIA DE LA POLÍTICA MUNICIPAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

Según la Constitución de la Republica de Honduras Art. 60 “Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana...Esto porque toda política debe tener la visión multicultural para no discriminar por etnia.

La Ley General de la Administración Pública, en su artículo 5, establece que “La administración pública tendrá por objeto promover condiciones favorables para el desarrollo nacional (...)”, señalando que “Se establece la planificación como principio rector de la administración pública, para fijar sus objetivos y metas, racionalizar sus decisiones, hacer un aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles, asegurar la acción coordinada de sus órganos o entidades, la evaluación periódica de lo realizado y el control de sus actividades”.

Este mismo instrumento jurídico establece que «la administración pública estará siempre subordinada a lo previsto en los planes nacionales de desarrollo (...) que haya aprobado la administración pública centralizada» y que «Las entidades de la administración pública descentralizada –entre las cuales se encuentran las municipalidades– estarán dotadas de personalidad jurídica y patrimonio propio y ejercerán las potestades que el Estado les otorgue en sus ámbitos de competencia» (Art. 48).

Por su parte la Ley de Municipalidades en su artículo 59-E señala que «En cada municipio se formularán y ejecutarán políticas públicas locales, orientadas a atender las necesidades de la mujer, la juventud, la niñez, el adulto mayor, los discapacitados, las etnias y otros grupos prioritarios (...)», indicando que «(...) la Corporación Municipal asignará los recursos financieros de su presupuesto anual de ingresos y egresos para la implementación de programas y proyectos específicos».

La problemática de pobreza, marginación y exclusión en que viven las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes del municipio de La Ceiba obliga a las autoridades municipales y locales a impulsar políticas que vayan encaminadas a disminuir esta situación que afecta no sólo a las mujeres sino también a los hogares en general, partiendo de que las mujeres son la columna vertebral del hogar y que en nuestro país un tercio de los hogares son manejados por mujeres. Es decir que, en la práctica, a las mujeres les toca llevar sobre sus hombros la carga del hogar, como producto de la cultura patriarcal que prevalece en nuestras comunidades.

Con la aplicación de este instrumento técnico político se pretende crear condiciones favorables para el desarrollo de las mujeres del municipio de La Ceiba, mediante la acción coordinada de la administración pública, organizaciones sociales del Municipio y demás organismos de cooperación que trabajan con y para las mujeres.

II. OBJETIVO Y PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA MUNICIPAL DE EQUIDAD DE GÉNERO ENFOCADO A LAS MUJERES, ADOLESCENTES Y NIÑAS GARIFUNAS.

OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Incorporar la equidad e igualdad de género como factor importante para una gestión municipal representativa y democrática en el ejercicio de la gobernabilidad que permita mejorar la calidad de vida de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes del municipio de La Ceiba.

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

Esta política hace suyos algunos conceptos ya elaborados con el fin de que sirvan de guía a las acciones que se realicen para su implementación.

- ☐ **Equidad de género:** implica la búsqueda de resultados justos para mujeres y hombres en los proyectos de desarrollo nacional y local, compensando con acciones positivas las desventajas históricas, sociales y culturales que impiden a las mujeres acceder a la igualdad de oportunidades.
- ☐ **Justicia de género:** es considerar la brecha que produce la desigualdad, identificar la discriminación y actuar de acuerdo con esta situación aplicando medidas de equidad y de acción positiva para igualar las oportunidades entre partes desiguales. La justicia de género busca garantizar a las mujeres la existencia y el acceso a ésta sin discriminación por el hecho de ser mujeres.
- ☐ **Gobernabilidad democrática:** es la capacidad política para impulsar, legitimar y gestionar el cambio por parte de una sociedad. Es decir, es un proceso de construcción política entre los diferentes actores sociales y políticos de una sociedad determinada.

- **Responsabilidad:** es la responsabilidad del gobierno municipal de impulsar la implementación de esta política contribuyendo decididamente con los objetivos y lineamientos de esta, respondiendo por los compromisos adquiridos y velando por la solidez de las acciones. Es decir, el gobierno municipal rectora y coordina la responsabilidad colectiva para que las acciones que se lleven a cabo sean para beneficio y bienestar de las mujeres y de la sociedad ceibeña en general.
- **La promoción de la participación de la mujer:** en igualdad de condiciones como agente de cambio en los procesos económicos, sociales y políticos, es una condición esencial para el logro de la igualdad de género.
- **La igualdad en la participación:** va más allá de los números. Implica que la mujer tenga derecho igualitario para expresar sus necesidades e intereses, así como su visión de la sociedad, e influir en las decisiones que afectan su vida, sea cual fuere el contexto cultural en el que vive. La igualdad de género sólo se puede alcanzar por medio de la asociación intergeneracional entre mujeres y hombres. Cuando tanto las mujeres como los hombres amplían sus opciones, toda la sociedad se beneficia. La igualdad de género es un asunto que atañe tanto a la mujer como al hombre y para lograrla será necesario trabajar con los hombres para inducir cambios en las actitudes y comportamientos.

III. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

3.1 MARCO CONCEPTUAL E INSTITUCIONAL

El presente documento de planificación y de voluntad política se enmarca en el concepto de un municipio promotor de la equidad de género que toma en cuenta las desigualdades entre hombres y mujeres; realiza un análisis de género para tomar decisiones; asume el género como una herramienta conceptual; trabaja porque hombres y mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes tengan derechos, beneficios, oportunidades y obligaciones; garantiza las oportunidades de las mujeres para ejercer sus derechos y tomar decisiones; y, esencialmente, cambia sustantivamente el enfoque conceptual y práctico de las políticas cuando analiza que los problemas sociales, económicos y culturales de su ámbito municipal no están siendo atendidos con eficiencia y eficacia y el desarrollo del Municipio se ha estancado o ha retrocedido.

Las medidas de una gestión municipal innovadora plantean:

- ☐ Garantizar el acceso a los derechos, especialmente a los grupos excluidos y discriminados de mujeres como es el caso de la mujer garífuna.
- ☐ Incorporar procesos incluyentes y participativos.
- ☐ Construir alianzas y promover y fortalecer la formación de redes sociales en las comunidades garífunas y afrodescendientes.
- ☐ Generar sistemas de información diferenciados, es decir datos desagregados por sexo.
- ☐ Generar y mejorar los sistemas de atención a las mujeres por casos de violencia.
- ☐ Garantizar la influencia de los diferentes sectores en las decisiones municipales.
- ☐ Crear espacios públicos municipales incluyentes.

Una política municipal para la equidad de género es un instrumento que declara la voluntad política y decisión del gobierno municipal para promover la equidad de género entre las mujeres y hombres; lo que se traduce en acciones administrativas que llevan a la creación de leyes, ordenanzas, medidas, y acciones y a la asignación de recursos orientados al cumplimiento de ese objetivo.

Las brechas de género son las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el acceso a recursos, espacios, servicios, participación y oportunidades. Evidencian la discriminación de las mujeres establecidas por las relaciones de subordinación y marginación en la sociedad, las cuales impiden o limitan disfrutar, en igualdad de oportunidades con los hombres, de los recursos, servicios y beneficios del desarrollo.

Respecto al marco institucional, en Honduras existe el Instituto Nacional de la Mujer (INAM), que es el ente que rectora las políticas dirigidas a las mujeres. El Estado de Honduras aprobó la Política Nacional de la Mujer en el año 2000 y la elevó a política de Estado; por tanto, la política es un instrumento cuyas disposiciones prevalecen a las voluntades y acuerdos de cada gobierno.

El Ministerio Público fue creado en el año 1994 y tiene una Fiscalía Especial de la Mujer, la cual es la encargada de llevar las acusaciones contra los que atenten contra la vida e integridad individual de las mujeres. Aun cuando en los municipios no existe una oficina del Ministerio Público, existen en las cabeceras departamentales fiscales que atienden la problemática de las mujeres.

En el ámbito municipal se ha creado la Oficina Municipal de la Mujer (OMM) desde el año 1998, la cual tiene como objetivo coordinar las acciones que se realizan en el Municipio dirigidas a mejorar la situación de las mujeres, bajo la aplicación de los ejes de la Política Nacional de la Mujer. Sin embargo, y aun cuando la OMM es la encargada del trabajo a favor de las mujeres, la presente política debe ser ejecutada de manera transversal desde cada instancia de la Municipalidad, con el fin de incidir en el mejoramiento de la situación de las mujeres del Municipio y por extensión en el desarrollo sostenible del mismo.

La Ley de Municipalidades creada en 1990 ha tenido continuas reformas, entre ellas la creación de los mecanismos de avance de las mujeres, dispone la creación de un departamento, oficina, que trabaje por el mejoramiento de las condiciones de vida de los grupos vulnerabilizados socialmente, entre ellos: las mujeres, la niñez, los jóvenes, los discapacitados y el adulto mayor. Sin embargo, la ley dispone que si al momento de entrar en vigor estas disposiciones ya existen oficinas podrán seguir funcionando.

También plantea en el artículo 59-E que cada municipio debe formular y ejecutar políticas públicas locales orientadas a atender las necesidades de la mujer y además plantea que se deben asignar recursos financieros del presupuesto anual de ingreso y egresos para la implementación de programas y proyectos específicos.

Deben considerarse de forma diferenciada las Políticas Gubernamentales y Públicas, las primeras deben entenderse como las acciones que un gobierno emprende, unidireccionalmente, para resolver ciertas necesidades de un sector específico de la población, mientras que las políticas públicas, las acciones formuladas para resolver las necesidades de un sector específico de la población, pero de manera bilateral; es decir, con la participación no solamente del gobierno y sus instituciones, sino también del sector poblacional que sufre el problema público (Canto, 2008).

Los países de América Latina han tenido importantes avances respecto de la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Todos los países de la región han firmado y ratificado instrumentos internacionales y regionales en favor de la igualdad de género. Por otra parte, varios países han modificado sus constituciones, códigos civiles y leyes e incluso han creado ministerios o instituciones de asuntos de las mujeres, sin embargo, la región sigue teniendo altos niveles de exclusión social y desigualdad.¹

¹ <https://www.ciape.org/producto/diplomado-enfoque-de-genero-y-politicas-de-igualdad/>

El Estado de Honduras en su conjunto está llamado a la implementación de la política pública, dotando de los recursos humanos y financieros al ente ejecutor o desarrollador para la implementación, ejecución, seguimiento y evaluación de esta. La Secretaría de Derechos Humanos es el ente rector y el encargado de coordinar acciones, dar seguimiento necesario, canalizar los recursos, administrar planes y proyectos, para garantizar el óptimo desarrollo de la política para las mujeres indígenas y afrohondureñas. Esta instancia a través de la coordinación interinstitucional, con las diferentes instancias, como ser Secretarías de Estado y Unidades específicas, desarrollarán los planes y políticas.

El Estado de Honduras ha Implementado diversas acciones afirmativas de corte simbólico-cultural, ratificó el Convenio 169 de la OIT, el reconocimiento constitucional de Honduras como un país pluriétnico, el establecimiento de la “punibilidad de la discriminación en el código penal hondureño” (Hooker, Dixón, Gómez et al., 2010, p. 287), y elaboró un perfil para el pueblo indígena y el garífuna con el objetivo de identificar su situación socioeconómica.

Según el Informe sobre Desarrollo Humano para América Latina PNUD (2010) 10 de los 15 países más desiguales del mundo se encuentran en esta región y la población más afectada por estas desigualdades son las mujeres, los pueblos indígenas y afrodescendientes y las/os jóvenes.

Las instituciones públicas y privadas juegan un rol fundamental para avanzar hacia el logro de la igualdad de género. Por ende, es importante que las personas vinculadas a la gestión pública y/o empresarial, no sólo conozcan el enfoque de género de manera abstracta, sino también desarrollen habilidades específicas para introducir y consolidar dicha perspectiva en su trabajo diario.

La perspectiva de género apunta a develar las reconocidas desigualdades entre hombres y mujeres en la vida social, económica y política, visibilizando sus impactos, con miras a su erradicación. La adopción de este enfoque en la gestión de instituciones públicas y privadas se ha instalado como un imperativo ético y normativo, traducéndose en la implementación de estándares, mecanismos, políticas y acciones específicas tendientes a la superación de todas las formas de discriminación.

A partir de la revisión de los marcos teóricos y normativos existentes sobre igualdad, equidad de género y derechos humanos en esta materia, el personal de la Municipalidad de La Ceiba debe hacer el abordaje, llamar a la reflexión a todas las instituciones a participar en su aplicación en las prácticas cotidianas, políticas internas y planificación estratégica de

la gestión pública y privada, y ser un aporte para el debate y la implementación de acciones conducentes al logro de la igualdad de género en el país².

Así, mismo, se creó la Fiscalía Especial de Etnias y Patrimonio Cultural, es la instancia dependiente del Ministerio Público encargada de conocer de las denuncias relacionadas a la vulneración de los derechos de los pueblos indígenas y Afrohondureños, y los de los delitos que se cometen en detrimento de los bienes que constituyen el Patrimonio Cultural de la Nación

A La Secretaría de Derechos Humanos le compete la promoción, coordinación, formulación, armonización, implementación y evaluación de las políticas en materia de derechos humanos, asimismo le corresponde la tarea de promover seguridad jurídica y el conocimiento de la Ley por parte de la ciudadanía, además de servir de coordinación y enlace de las organizaciones de la sociedad civil vinculadas al quehacer de la justicia y los derechos humanos en su relación con el Gobierno. Le corresponde además Formular, coordinar, ejecutar y evaluar las políticas públicas en materia derechos humanos en el marco de la Visión de País y Plan de Nación.

El rol de las mujeres representantes de las organizaciones de la sociedad civil y de las organizaciones indígenas y afro hondureñas es prioritario y estratégico para todo el ciclo de vida está política de PIEGH local, así como lo fue para el proceso de formulación del presente instrumento. Se recomienda al ente municipal encargado de ejecutar la política, coordinar con la Secretaría de Derechos Humanos, para implementar los mecanismos e instrumentos de evaluación del proceso, incluyendo la rendición de cuentas.

3.2 MARCO LEGAL INTERNACIONAL

En este apartado se hace referencia a algunas normativas internacionales y nacionales como ser Convenios, Declaraciones, Tratados, Pactos, Constitución, de la Republica, etc., vinculantes al asunto en estudio, relacionado a los derechos humanos, equidad, igualdad de género y otros, específicamente de las mujeres.

Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948 (217 A (iii))., en la ciudad de París, Francia. Constituye el documento macro que regula las relaciones jurídicas y sociales sobre la base de un conjunto de derechos humanos universales, aplicables a todos los seres humanos; además, tiene como ideal común que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren a través de medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

Hasta la fecha son nueve los tratados que conforman el cuerpo básico de instrumentos internacionales sobre derechos humanos: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención Internacional Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, Convención Sobre la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra la Mujer; Convención Contra la Tortura y Otros Tratos y Penas Crueles, Inhumanas o Degradantes; Convención Sobre los derechos del Niño; Convención Internacional sobre Protección de los Derechos de todos Los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas Contra las Desapariciones Forzadas; Convención Internacional Sobre Derechos de las personas con Discapacidad. Estas Convenciones son respaldadas por una serie de Tratados, Declaraciones, Pactos y Resoluciones de Derechos Humanos Internacionales y normas a lo interno de cada país, quienes desde 1945 han ampliado el derecho internacional de los derechos humanos.

El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, más conocido como la Convención Europea de Derechos Humanos, fue adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950 y entró en vigor en 1953. Artículo 14. Prohibición de discriminación: Se refiere solo a la discriminación en la aplicación de los derechos reconocidos por el propio Convenio. Incluye como causas de

discriminación prohibida el sexo, raza, color, lengua, religión, opinión, origen, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965). Aprobada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965, y modificada por la resolución 47/111 de la Asamblea General, de 16 de diciembre de 1992. Esta Convención fue ratificada por el Estado hondureño en el año 2002. Este documento enfatiza en la igualdad de derechos del hombre y la mujer, así como el principio de la no discriminación.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) promueve el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales de todo individuo, como base para la construcción de relaciones amistosas entre naciones y pueblos, con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de igualdad de derechos y a la libre determinación de los pueblos.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDICM); también conocida por sus siglas en inglés: CEDAW) es un Tratado internacional adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, descrito como una declaración internacional de derechos para las mujeres, fue instituido el 3 de septiembre de 1981 y ha sido ratificado por 189 estados. Ha sido ratificada por todos los Estados de América Latina y el Caribe y por tanto su aplicación es obligatoria. Este organismo emitió una serie de recomendaciones con el propósito de “no dejar a nadie atrás” como consignado y avalado por los Estados en la negociación y adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en relación las mujeres indígenas o afrodescendientes.

ONU Mujeres ha priorizado promover los derechos y el empoderamiento de las mujeres indígenas y afrodescendientes de la región. Por esto, se hace indispensable anclar las iniciativas y procesos normativos, programáticos y de coordinación llevados a cabo por sus oficinas y equipos en las recomendaciones emitidas por el Comité CEDAW a cada Estado para abordar y superar la discriminación y/o desigualdad que experimentan las mujeres indígenas y afrodescendientes. En 1957 se aprueba el **Convenio 107 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** sobre Pueblos Indígenas y tribales en Países independientes.

En 1994 se firma la **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer** “Convención Belém Do Pará”, y fue ratificada por Honduras en 1995. En esta convención los Estados firmantes condenan la discriminación contra la mujer

en todas sus formas, conviene en seguir una política encaminada a eliminar tal discriminación, por medios apropiados. Define la violencia contra la mujer como:

“Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.”

Se aprueba el **Convenio 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales** en países independientes por la Asamblea General de la OIT que entró en vigor en 1989, y fue ratificado por el Estado hondureño en 1995. Este convenio representa “el instrumento de derecho internacional más comprensivo para proteger, en la legislación y la práctica, los derechos de los pueblos indígenas para que éstos puedan conservar usos y costumbres autóctonos frente a los de la sociedad nacional en la que habitan”³

Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing confirma que la protección y promoción de los derechos humanos es la primera responsabilidad de los gobiernos. La Plataforma de Acción apoya la consecución de la igualdad de género en el marco de derechos humanos y formula una declaración explícita sobre la responsabilidad de los Estados de cumplir los compromisos asumidos. Reconoce que las mujeres hacen frente a barreras múltiples que dificultan su plena igualdad y su progreso por factores tales como su condición étnica, y plantean respeto y valoración de la plena diversidad de situaciones y condiciones en que se encuentran las mujeres (Naciones Unidas, 1995a).

La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994), fijó como objetivo estratégico “estimular actitudes que favorezcan un comportamiento responsable en el ámbito de la población y el desarrollo, especialmente en aspectos como (...) la sensibilidad respecto de las cuestiones de las diferencias entre razas y entre sexos” (Naciones Unidas, 1995b).

DECLARACIÓN DE PANAMÁ X, Foro Ministerial para el desarrollo de América Latina y el Caribe realizado en Panamá en el 2018. Se acuerda “Dedicar especial atención al fortalecimiento de las capacidades y competencias de las mujeres y las niñas a través de su empoderamiento como titulares de derechos, y a eliminar las condiciones que generan

³ Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe general y observaciones acerca de ciertos países. Informe III (Parte 1A)”, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, parr. 99, p. 28, 2 de noviembre de 2013
[http://books.google.hn/books?id=RVvoJpmmc28C&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage &q&f=false](http://books.google.hn/books?id=RVvoJpmmc28C&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false).

desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación, violencia de género y exclusión social” y además “Reafirmar el derecho a la participación plena e igualitaria de los pueblos indígenas y afrodescendientes, como sociedades modernas e inclusivas, a partir de la coexistencia de diversidades culturales, las cuales deben convivir con una base de respeto de los derechos humanos”.

Se acuerda asimismo, el respeto y mayor conocimiento de la diversidad, la herencia y la cultura de los afrodescendientes e indígenas y de su contribución al desarrollo de nuestras sociedades a través del fomento de una actividad cultural inclusiva e integradora; así mismo aprobar y fortalecer marcos jurídicos nacionales, regionales e internacionales, políticas públicas y programas de lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia a que se enfrentan las poblaciones indígenas y afrodescendientes.

Tercera Conferencia Mundial Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, realizada en Durban (Sudáfrica) en 2001, se instituyó como un importante marco en el proceso de reconocimiento formal por parte de los Estados del impacto para los individuos y sociedades del racismo la discriminación por motivos de color de la piel y origen étnico. En esta conferencia los Estados manifestaron estar “convencidos de que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se manifiestan en forma diferenciada para las mujeres y las niñas, y pueden ser factores que llevan al deterioro de sus condiciones de vida, a la pobreza, la violencia, las formas múltiples de discriminación y la limitación o denegación de sus derechos humanos” y, por ende, reconocen “la necesidad de integrar una perspectiva de género en las pertinentes políticas, estrategias y programas de acción contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia a fin de hacer frente a las formas múltiples de discriminación” (Naciones Unidas, 2001, artículo 69).

Otras: Resolución de las Naciones Unidas 2106 A (XX) de 1965; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (OIT Convenio 111 1958); Convención Relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanzas (1966); el Convenio 169 de la OIT.

En este sentido y en relación con las mujeres indígenas y afrodescendientes en Honduras, el Comité expresó su desacuerdo en áreas como educación, trata y explotación, prestaciones económicas y sociales y empoderamiento económico de la mujer, Nacionalidad, VIH Sida, Defensoras de Derechos Humanos, participación en la vida política y pública y mujeres rurales.

El derecho internacional de los derechos humanos establece la obligación de los Gobiernos a actuar de una manera determinada o abstenerse de emprender ciertas

acciones, para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o de los grupos y debido al desarrollo de los mecanismos de supervisión internacional, se debe crear una verdadera Carta Internacional de Derechos Humanos, integrada por la Declaración Universal y los dos Pactos Internacionales de derechos humanos.

3.3. MARCO LEGAL A NIVEL NACIONAL

La **Constitución de la República de Honduras** en su Artículo 59 menciona: La persona humana es el fin supremo de la Sociedad y del Estado, todos tienen la obligación de respetarla y protegerla, la dignidad del ser humano es inviolable”.

En su Artículo 60, párrafo II la **Constitución** declara: “En Honduras no hay clases privilegiadas, todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra forma lesiva a la dignidad humana. Para garantizar los derechos y libertades reconocidos en esta Constitución, créase la institución del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos.

Según la **Constitución de la Republica de Honduras** en el Artículo 18 dice: en caso de conflicto entre el Tratado o Convención y la Ley, prevalecerá el primero. El Congreso Nacional de la República en 1994 ratificó el Convenio 169 de la OIT, mediante el cual el Estado está comprometido a establecer los mecanismos para el cumplimiento del convenio en cuanto a la protección y preservación de los Pueblos Indígenas y Garífunas y afrodescendientes de Honduras.

En relación con la cultura de los pueblos autóctonos, La **Constitución de la República** establece en el Artículo No. 173: “El Estado preservará y estimulará las culturas nativas, así como las genuinas expresiones del folclore nacional, el arte popular y las artesanías”.
Mediante

Decreto Ejecutivo Numero PCM-M-024-2009, Decreta: Crear en la Secretaria de Educación, la Dirección General de Educación Intercultural Multilingüe (DIGEIM) como uno de los medios para preservar y estimular la cultura nativa de Honduras.

Decreto Ejecutivo Número PCM-027-2016 “Política Pública Contra el Racismo y la Discriminación Racial para el Desarrollo Integral de Los Pueblos Indígenas y Afrohondureños” (P-PIAH), instrumento que tiene como objetivo general el ejercicio de los derechos humanos de los PIAH, manteniendo su identidad y diversidad, promoviendo con

carácter de corresponsabilidad, espacios de participación y ejercicio de derechos en los ámbitos

En diciembre de 1993, la **Secretaría de Educación y la Confederación Nacional de Pueblos Autóctonos de Honduras (CONPAH)** firmaron un convenio por un período de 8 años, en el que se acordó “convertir a la Educación Intercultural Bilingüe en una política de Estado y asegurar su legalidad, organicidad, continuidad y desarrollo cualitativo sostenido”.

Decreto Número 134-90 Ley de Municipalidades y su Reglamento. La Municipalidad es el órgano de gobierno y administración del Municipio y existe para lograr el bienestar de los habitantes, promover su desarrollo integral y la preservación del medio ambiente, con las facultades otorgadas por la Constitución de la República y demás leyes

Decreto 93-97 y Acuerdo presidencial 0719: En 1995, el Proyecto de Mejoramiento de la Calidad financiado con fondos del Banco Mundial (Credit 2694-HO) incluyó el componente de la Educación Bilingüe e Intercultural (EIB). Posteriormente se inicia el proceso de institucionalización de la Educación Intercultural Bilingüe y en 1996 se amplió la cobertura del programa a otras poblaciones, desarrollando actividades a beneficio de los Tawahka, Pesh, Isleños, Chorti Lencas y Tolupan como un compromiso del Gobierno para con los demás pueblos étnicamente diferenciados.

En 2014 mediante **Decreto No. 262-2011**, fue aprobado la **Ley Fundamental de Educación y su Reglamento**, la Dirección General pasa a Subdirección General de Educación para Pueblos Indígenas y afro hondureños (SDGEPIAH), por consiguiente, estos grupos dependen de la Dirección General de Modalidades Educativas, a la cual pertenece a la Secretaria de Estado en el Despacho de Educación.

El principio constitucional para la protección de los derechos de los pueblos indígenas a sus tierras y recursos naturales está establecido en el **Artículo 346 de la Constitución, Capítulo III de la Reforma Agraria**, que reza, “es deber del Estado dictar medidas de protección de los derechos e intereses de las comunidades indígenas existentes en el país, especialmente de las tierras y bosques donde estuvieren asentadas”. Estos derechos fueron afirmados por el Gobierno de Honduras con la ratificación del Convenio N° 169 de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, mediante el Decreto 26-1994 de mayo de 1994 y constituye un paso sobre la base para el diálogo entre el Estado y los pueblos indígenas.

Ley Contra La Violencia Doméstica, Decreto No. 132-97 y sus reformas. Decreto 250-2005 Reformas a la Ley contra la Violencia Doméstica. Esta Ley tiene por objeto proteger la integridad física, psicológica, patrimonial y sexual de la mujer, contra cualquier forma de violencia por parte de su cónyuge, excónyuge, compañero, ex compañero de hogar o

cualquier relación afín a una pareja. Además, existen otras leyes como La Ley de Policía y Convivencia ciudadana, que busca proteger a la mujer. También en su contenido la ley de Familia le da protección a la mujer.

Ley de Igualdad de Oportunidades para La Mujer, Decreto No. 34-2000. Con esta Ley se pretende integrar y coordinar las acciones que el Estado y la sociedad civil, tienen que ejecutar para eliminar todo tipo de discriminación contra la mujer y, obtener la igualdad de los hombres y mujeres.

Decreto Ejecutivo Número PCM-028-2010 - Aprobación del II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras (PIEGH). Permite incorporar los objetivos y metas para el logro de la igualdad y equidad de género en la visión de País, Plan de Nación, en la agenda pública, y, por tanto, en la corriente principal de planificación y presupuestación del Estado, en el corto, mediano y largo plazo. Se instruye a todas las dependencias de la Administración Pública a coordinar esfuerzos y asignar recursos técnicos y financieros y a prestar toda la colaboración necesaria para la consecución exitosa de objetivos de la política en mención.

En función de del cumplimiento del **Decreto Ejecutivo Número PCM-028-2010 se crea la Oficina Municipal de la Mujer (OMM)** desde el año 1998, la cual tiene como objetivo coordinar las acciones que se realizan en el Municipio dirigidas a mejorar la situación de las mujeres, para la realización y cumplimiento de los ejes temáticos de la Política Nacional de la Mujer, no obstante, y aun cuando la OMM sea la encargada de la implementación y vigilancia de la PIEGH municipal en todo su contexto, esta debe ser ejecutada o cumplida de manera transversal desde cada instancia de la Municipalidad, con el fin de incidir en el mejoramiento de la situación de las mujeres del Municipio.

Decreto No. 232-98 La Gaceta No. 28798 del 11 de febrero de 1999. **El Instituto Nacional de la Mujer (INAM)**, tendrá por finalidad la incorporación plena de la misma al proceso de desarrollo sostenible, con equidad de género, tanto en lo social, como en lo económico, político y cultural entre otros⁴.

La **Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas (LEOP)** entró en vigor en 2004 y en su capítulo II habla de igualdad de oportunidades políticas. Aunque referente a las mujeres sólo tiene tres artículos, en el artículo 103 establece claramente que el Estado debe garantizar la democracia participativa y el ejercicio pleno de los derechos ciudadanos tanto a hombres como a mujeres, en igualdad de oportunidades, y que los partidos políticos deben crear las condiciones materiales que permitan la incorporación real de las mujeres en todos los aspectos de la vida partidaria.

⁴ www.inam.gob.hn

El Código del Trabajo de Honduras sanciona la discriminación en el ámbito laboral en su artículo 12: “Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del Estado.

IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

4.1 LINEAMIENTOS PARA EL SEGUIMIENTO Y DEBIDO CUMPLIMIENTO

- Para seguimiento y garantizar el cumplimiento de la Política Municipal de Equidad de Género de La Ceiba es fundamental el establecimiento de mecanismos efectivos de coordinación interinstitucional que permitan complementar acciones encaminadas a volver realidad la equidad de género en el municipio de La Ceiba; así como mantener anualmente un apoyo financiero para impulsar todas las actividades que se desprendan de la implementación de esta política.
- La Municipalidad de La Ceiba, el Departamento de Género, la Oficina Municipal de La Mujer, la Casa Refugio Ixchel, así como instituciones gubernamentales y no gubernamentales y la Red contra la Violencia serán las instancias encargadas de desarrollar acciones coordinadas tendientes a la implementación de la política.
- La Municipalidad organizará una comisión interinstitucional encargada de evaluar los avances del plan de trabajo definido para la implementación de la Política Municipal de Equidad de Género. Esta comisión deberá presentar informes semestrales a la Corporación Municipal sobre los avances, obstáculos y lecciones aprendidas en el proceso de implementación de la política.

4.2 EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

Se entenderá por evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de Género, al proceso continuo y sistemático por medio del cual, se contrastarán los resultados programados para el período 2021-2025, con los resultados alcanzados en dicha temporalidad. La evaluación identificará el cumplimiento de las medidas implementadas para reducir o eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres, en la organización y funcionamiento interno y

trabajo externo de las acciones de los responsables y Corresponsables directos de gestionar e implementar la política.

El presente proceso, estará a cargo del Departamento de Género/OMM con la participación de todos los coordinadores de las diferentes instituciones públicas o entidades que estarán asesorando parte de la gestión de la implementación de la política en sus diferentes ejes estratégicos.

Se realizarán acciones de monitoreo, con base en la estrategia de implementación y el plan de trabajo presentado y avalado por la Municipalidad de La Ceiba, lo cual permitirá medir el avance del proceso de transversalización y desarrolla de la misma. Para realizar la evaluación se proponen los siguientes momentos:

- **Evaluación Intermedia (Monitoreo):**

Medirá el avance de acciones que se han desarrollado en la implementación del plan de trabajo presentado. Además, propiciará la reorientación de tareas, acciones y líneas de trabajo en virtud del alcance de objetivos específicos.

- **Evaluación Anual:**

Medirá el progreso de los objetivos específicos. Esta evaluación será sobre los efectos que se han logrado en cada período, y permitirá valorar avances y realizar ajustes y actualización a la Política de Igualdad y Equidad de Género.

- **Evaluación Final:**

Será una evaluación que permitirá medir el alcance del objetivo general de la Política, las nuevas necesidades que se presenten sobre la temática y las capacidades desarrolladas en el personal del Departamento de género, y Oficina Municipal de la Mujer de los cinco años de vigencia de la Política (Enero 2021) y su principal fuente de información será el proceso de seguimiento realizado en cada uno de los periodos anuales, ya evaluados. Las capacidades desarrolladas podrán ser medidos una vez finalizaron las acciones previstas en esta política, y estará basado en los criterios de rigurosidad y objetividad.

Oportunamente se elaborará la propuesta metodológica adecuada que indicará el alcance, las técnicas y fuentes útiles que permitan mantener la rigurosidad y objetividad que permitan, en el caso de la evaluación intermedia, realizar los cambios necesarios a nivel de objetivos específicos, ejes estratégicos, acciones y recursos para las modificaciones de los planes de trabajo, estrategia de implementación y pertinencia, al presente plan de acción, y al término de la temporalidad de esta Política, evaluar la necesidad de establecer una nueva Política de Igualdad y Equidad de Género.

V. POLITICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GENERO

A continuación, los Ejes Políticos para la Política de Igualdad y Equidad de Genero

1. Erradicación de la violencia y la discriminación contra las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes.
2. Vivienda, tenencia y ordenamiento de la tierra y medio ambiente con pertinencia cultural.
3. Desarrollo económico y productivo sostenible con equidad
4. Desarrollo de la salud integral con equidad y pertinencia cultural
5. Equidad educativa con pertinencia cultural
6. Participación sociopolítica

5.1 EJE DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES, ADOLESCENTES Y NIÑAS GARÍFUNAS Y AFRODESCENDIENTES.

SITUACIÓN ENCONTRADA

- Alta incidencia de casos de mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes que sufren violencia y discriminación.
- Baja respuesta o reacción de las mujeres al hecho de ser violentadas o discriminadas ya que culturalmente es un hecho aceptado y visto como normal.
- Consecuencias Emocionales (baja autoestima) y de salud por la violencia y la discriminación.
- Falta de conocimiento de los derechos de la Mujer, niñas y adolescentes.
- Falta de conocimiento de las Ley y sanciones aplicadas a la violencia y la discriminación contra las mujeres de parte de agresores.
- No acción de denuncia de parte de la mujer garífuna cuando ha sido violentada por temor a las represalias de su pareja y reclamo familiar.

- Falta de atención al proceso de denuncia y otros aspectos claves por falta de personal especializado en las instituciones operadoras de justicia en atención a estos casos.
- Desmotivación por parte de la mujer garífuna por el lento e ineficiente proceso de judicialización de los casos de violencia de los cuales son víctimas.
- Falta de coordinación y/o esfuerzos multiplicados entre los operadores de justicia y la red de atención de mujeres violentadas.
- Rechazo de los procedimientos y protocolos de protección establecidos actualmente de parte de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes por ir en contra de sus costumbres, libertad y cultura.
- Falta de recursos, logística y atención de parte de los entes del estado para atender las denuncias de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes en sus comunidades o lugar de origen.
- Falta de recursos económicos para movilización y realización de denuncia en la cabecera municipal, ante los órganos competentes.

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

- Promover, apoyar y desarrollar campañas de sensibilización y educación sobre violencia de género, discriminación, autoestima, enfermedades de transmisión sexual, embarazo en la adolescencia; en escuelas, colegios, centros de trabajo, grupos organizados y a través de los medios de comunicación.
- Promover y realizar campañas de sensibilización, denuncia y lucha contra las distintas manifestaciones de violencia y discriminación contra la mujer con la colaboración de los medios de comunicación en todos los centros educativos, en las comunidades, centros de trabajo y en las diferentes organizaciones locales, incluyendo las eclesíásticas.
- Promover y apoyar un programa municipal de seguimiento a casos de violencia, femicidios y discriminación en coordinación con los operadores de justicia y organizaciones e instituciones públicas y privadas presentes en el Municipio.
- Incorporar dentro de los requisitos para contraer matrimonio la obligatoriedad de asistir a una jornada sobre violencia doméstica, derechos de las mujeres y capitulaciones matrimoniales.
- Coordinar acciones con otras instituciones y ONG presentes en el Municipio para reducir los índices de violencia y discriminación contra las mujeres.

- Fomentar en toda la ciudadanía una convivencia pacífica y libre de violencia, particularmente una vida libre de violencia y discriminación para las mujeres.
- Promover la coordinación entre las instancias, instituciones y organizaciones locales públicas y privadas para realizar e impulsar acciones y procesos de sensibilización e información para que se cumplan y respeten los derechos de las mujeres en todos los ámbitos a nivel municipal.
- Fomentar y apoyar la coordinación efectiva entre todas las instancias e instituciones públicas y la OMM como encargadas de atender la problemática de las mujeres incluyendo casos de violencia, femicidios y discriminación, llevando los registros desagregados de los atendidos y reportados e investigados.
- Apoyar la gestión e invertir para la construcción y funcionamiento o complemento del centro de atención integral y protección de la mujer y un espacio privado para el funcionamiento de la OMM.
- Fortalecer la Red de Instituciones que luchan contra la Violencia y Discriminación contra la Mujer, Adolescente y Niñas garífunas y afrodescendientes.
- Establecer un sistema de seguimiento, auditoría y sanción permanente a los operadores de justicia para lograr el manejo eficiente de los casos de violencia doméstica, e intrafamiliar y femicidios, que permita asegurar la aplicación oportuna de la justicia y la aplicación de leyes a favor de las mujeres.

1. EJE DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA, RACISMO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES, NIÑAS Y ADOLESCENTES GARIFUNAS Y AFRODESCENDIENTES

EJE 1.A: SOBRE VIOLENCIA

OBJETIVO: Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes garífunas y afrodescendientes en sus diferentes manifestaciones: violencia física económica, social, psicológica, sexual y discriminativa.

FUNDAMENTO LEGAL: Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965); La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDICM) 1979; Declaración Universal de Derechos Humanos; El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales; Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995; La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994), Tercera Conferencia Mundial Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia; Constitución de la República de Honduras Artículo 59, 60, 173; Decreto Ejecutivo Número PCM-027-2016 Política Pública Contra El Racismo y La Discriminación Racial Para El Desarrollo Integral de Los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (P-Piah); Código Penal Decreto 130-2017 Artículo 213; Ley de Igualdad de Oportunidades para La Mujer Decreto No. 34-2000; Decreto Ejecutivo Número PCM-028-2010 se crea la Oficina Municipal de la Mujer (OMM); Decreto Ejecutivo Número PCM-028-2010 - Aprobación del II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras (PIEGH), Código de Familia

EJE POLÍTICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADOR(ES)	META	MONITOREO	ENTIDAD RESPONSABLE
Transformar los valores, principios y prácticas fundamentadas en la violencia contra las	a. Implementar programas de formación y sensibilización dirigido a las autoridades locales municipales y departamentales sobre	No. de programas de formación y sensibilización implementados	4 programas de formación y sensibilización implementado: dirigido a la	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de

mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes.	violencia contra las mujeres a fin de impulsar acciones para su erradicación.		municipalidad, empresa privada, instituciones de estado relacionadas y comunidades garífunas y afrodescendientes.		Mujeres Contra la Violencia. Coordinador(es)/Asesores: INAM, Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS), Ong's Feministas y de desarrollo familiar.
	b. Integrar programas y cursos de derechos humanos de las mujeres en todo el proceso formativo de las diferentes unidades de capacitación del sector justicia y administración pública.	Porcentaje de instituciones que implementan cursos	X % de Instituciones implementan cursos	Cada año	IDEM
		No. De cursos implementados	cursos implementados por institución	Cada año	IDEM
	c. Desarrollar y difundir estudios e investigaciones sobre las causas, efectos, impacto y naturalización de la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes en su vida individual y colectiva.	No. de estudios realizados y difundidos	1 estudio realizado y difundido	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio de la Violencia, Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)

	d. Implementar estrategias de comunicación social, que contribuyan a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.	No. de estrategias implementadas	1 estrategia implementada	Cada año	IDEM
Coordinar mecanismos institucionales para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes.	e. Adoptar medidas administrativas y financieras para institucionalizar y fortalecer la Red de Prevención de la Violencia contra las Mujeres para que se promuevan acciones específicas contra la violencia de la mujer garífuna.	No. de medidas administrativas y financieras adoptadas	3 medidas adoptadas	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la Violencia. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio de la Violencia, DINAFROH.
	f. Fortalecer los mecanismos de coordinación y cooperación intersectorial e interinstitucional para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en coordinación a nivel municipal.	No. de mecanismos implementados	4 mecanismos implementados	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio de la Violencia, Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS).

	g. Fortalecer el Sistema Nacional/Regional/Municipal de Información Estadística sobre violencia contra las mujeres, a fin de que genere datos y estadísticas desagregadas por edad, etnia, espacio geográfico y tipos de violencia que visibilicen la evolución de las políticas y medidas adoptadas.	No. Sistemas implementados	1 Sistema implementado	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio de la Violencia, DINA FROH.
Garantizar la eliminación y sanción de cualquier forma de opresión y violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes en el ámbito público y privado.	h. Implementar programas para la aplicación de la Ley contra la Violencia y otras formas de violencia contra la Mujer, especialmente contra mujeres, Adolescentes y Niñas Garífunas y afrodescendientes en ambientes laborales privados y públicos.	No. de programas implementados	1 programa implementado.	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio de la Violencia, DINA FROH.

	i. Fortalecer programas permanentes de información de los mecanismos de protección y refugio para mujeres víctimas/sobrevivientes de la violencia.	No. de Programas de información y protección desarrollados	1 programa desarrollado	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio de la Violencia, Casa Refugio Ixchel y DINA FROH.
	j. Establecer programas de información, conocimiento y aplicación de las leyes y mecanismos, procedimientos y normativas interinstitucionales que protegen a las mujeres de la violencia en su contra, en todo su ciclo de vida, dirigido a las operadoras y los operadores de justicia.	No. de programas establecidos	1 programa establecido por institución	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio de la Violencia, Casa Refugio Ixchel y DINA FROH.
	k. Establecer programas de información y formación de mecanismos de protección de los derechos de las mujeres a los equipos profesionales técnicos y administrativos que brinden atención a mujeres, en el Ministerio Público y Organismo Judicial y Secretaría de Salud.	No. de programas establecidos	1 programa establecido por institución	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio de la Violencia, Casa

					Refugio Ixchel y DINA FROH.
	l. Asegurar la aplicación de normas administrativas y penales con procedimientos que sancionen a las operadoras y los operadores de justicia que no apliquen las leyes vigentes de ámbito nacional e internacional a favor de las mujeres en los plazos establecidos en todas las instancias públicas de atención.	No. De Denuncias y Quejas	No. De Denuncias y Quejas	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio de la Violencia y DINA FROH, Poder Judicial, CONADEH
	m. Fortalecer programas y Centros de Apoyo Integral para Mujeres Sobrevivientes de Violencia con pertinencia cultural, para las mujeres víctimas/sobrevivientes de la violencia, en todas sus manifestaciones.	No. Programas implementados/C omplementados o Centros de Apoyo Integral fortalecidos	1 programa implementado /Fortalecido	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio de la Violencia, Casa Refugio Ixchel y DINA FROH.
	n. Realizar investigaciones y presentar informes periódicos sobre las sanciones y procesos de juzgamiento de los agresores de mujeres.	No. de investigacion es difundidas	1 investigación difundida	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio de la Violencia y

					DINAFROH, Poder Judicial,
	o. Difundir y promocionar a nivel municipal a nivel público y privado en general sobre los instrumentos nacionales e internacionales para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra las Mujeres con pertinencia cultural en todos sus ámbitos.	No. de estrategias IEC implementadas	1 estrategia de IEC implementada	Cada año	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio de la Violencia y DINAFROH, Poder Judicial.
Garantizar el acceso eficiente, eficaz y oportuno de las mujeres a la justicia pronta y cumplida.	p. Implementar mecanismos de coordinación interinstitucional e intersectoriales y/o Protocolos entre las operadoras y los operadores de justicia, para que mejoren su eficiencia en el manejo de los tiempos, basados en el respeto a la dignidad humana de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes.	No. de mecanismos de coordinación interinstitucional creados	2 mecanismos creados	Cada año	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio Municipal de la Violencia y DINAFROH, Poder Judicial.

	q. Fortalecer y aplicar una ruta de coordinación efectiva entre las instituciones de la Red de atención municipal para garantizar el acceso pronto y cumplido de la justicia para las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes.	Porcentaje de instituciones de la Red de atención que aplican ruta de coordinación efectiva	% de instituciones del sector justicia aplican ruta de coordinación efectiva	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio de la Violencia y DINAFROH, Poder Judicial.
	r. Crear o Fortalecer con presupuesto, asistencia y formación técnica y soporte logístico a la Red de Mujeres de las comunidades garífunas y afrodescendientes que asisten con asesoría y consejería sobre los derechos de la mujer para que logren la erradicación de la violencia en sus comunidades.	Número de Mujeres activas en la Red de las Comunidades Garífunas y afrodescendientes	2 redes de mujeres conformadas y fortalecidas.		Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, Poder Judicial.

EJE 1.B: SOBRE RACISMO Y DISCRIMINACION

OBJETIVO: Modificar los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, para alcanzar la eliminación de prejuicios raciales y prácticas basadas en la superioridad de los sexos y razas.

FUNDAMENTO LEGAL: : Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965); La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDKM) 1979; Declaración Universal de Derechos Humanos; El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales; Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995; La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994), Tercera Conferencia Mundial Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia; Constitución de la República de Honduras Artículo 59, 60, 173; Código Penal Decreto 130-2017 Art. 213; Ley de Igualdad de Oportunidades para La Mujer Decreto No. 34-2000; Decreto Ejecutivo Número PCM-028-2010 crea la Oficina Municipal de la Mujer (OMM); Decreto Ejecutivo Número PCM-028-2010 - Aprobación del II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras (PIEGH), Código de Familia.

EJE POLÍTICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADOR(ES)	META	MONITOREO	ENTIDAD RESPONSABLE
1.Transformar los valores, principios y prácticas de la discriminación y el racismo contra las mujeres garífunas y afrodescendientes.	a. Implementar programas de formación y sensibilización para la erradicación de prácticas racistas y discriminatorias, basados en los derechos humanos de las mujeres, dirigido a directivos, técnicos y administrativos de las empresas privadas, entidades del gobierno central y gobierno municipal	No. de programas implementados	1 programa implementado	Cada 2 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio de la Violencia y DINAFAH, Poder Judicial.

	b. Desarrollar investigaciones y diagnósticos sobre la situación de discriminación y racismo que viven las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes a nivel individual y colectivo en su comunidad y su trabajo, incluyendo las sanciones aplicadas a quienes cometen actos de discriminación y racismo contra ellas y gestionar el debido proceso legal.	Numero de Programas Radiales implementados Numero de Campañas en contra la discriminación Racial	1 programa implementado	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Observatorio de la Violencia y DINA Froh, Poder Judicial.
	c. Promover la implementación en la CNB del Ministerio de Educación, en todos los niveles educativos, la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial.	No. de CNB que integran el contenido de política	6 CNB integran el contenido de política	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Educación, DINA Froh, Poder Judicial.
	d. Crear e implementar programas de formación continua virtual a docentes de los distintos niveles de la educación formal a nivel de distrito municipal o departamental sobre derechos específicos de las mujeres garífunas y afrodescendientes.	No. de programas implementados	1 programa implementado	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM.



					Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Educación, DINA Froh, Poder Judicial.
--	--	--	--	--	--

5.2 EJE DE VIVIENDA, TENENCIA Y ORDENAMIENTO DE LA TIERRA Y MEDIO AMBIENTE CON PERTINENCIA CULTURAL.

SITUACIÓN ENCONTRADA

- El acceso a la tenencia de la tierra y la vivienda para las mujeres en el municipio de La Ceiba no se diferencia de la situación de las mujeres a nivel nacional, donde las mujeres no son propietarias de terrenos, ni tienen acceso y control sobre los recursos productivos, siendo los propietarios los hombres, ya sean compañeros de hogar, padres, hermanos.
- En cuanto a la tenencia de la tierra, las propiedades también están a nombre de los varones, y la alcaldía extiende algunos títulos de propiedad a nombre solo de éste. Las mujeres cuentan con títulos propios solamente cuando heredan bienes. No se conoce sobre programas y proyectos implementados por el Estado o la Corporación Municipal para mejorar esta situación.
- En relación con la legalidad y usufructo de tierras ancestrales se encontró persecución política, secuestro, muerte e invasión de áreas ancestrales perjudicando a miembros líderes de la comunidad (hombres y mujeres) entre otros.

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

- Ejecutar proyectos de vivienda digna o mejora de vivienda para mujeres jefas de hogar que viven en extrema pobreza, estableciendo en los mecanismos de asignación que éstas reúnan los requisitos mínimos de acuerdo con el tamaño de la familia.
- Incorporar a la mujer y priorizarla como beneficiaria de los proyectos de vivienda que desarrolle la Corporación Municipal, incluyendo aquellos que permitan realizar mejoras.
- Desarrollar un proyecto social de vivienda para mujeres jefas de familia, con la prohibición de vender o hipotecar durante un plazo mínimo de 20 años desde su adquisición.
- Promover la incorporación paulatina de mejores servicios públicos básicos: agua, energía y saneamiento básico en las comunidades que no posean estos servicios, desarrollando proyectos de mejoramiento de viviendas para las familias más pobres del Municipio.

- Fiel cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 108 de la Ley de Municipalidades, “Todo título de propiedad que otorgue la Municipalidad deberá ser a nombre de la pareja”.
- Asimismo, desarrollar campañas de socialización y divulgación del contenido de este artículo con la colaboración y participación de los medios de comunicación radiales y televisivos.
- La Municipalidad establece convenios y alianzas con el Instituto Nacional Agrario (INA), que permitan la asignación de tierra a mujeres jefas de familia y en extrema pobreza.
- Compra de terrenos para las familias que viven en extrema pobreza y sobre todo para las que habitan en lugares de alto riesgo, para esto será necesario identificar y establecer las zonas de riesgo o vulnerables del Municipio, para garantizar que los nuevos proyectos de vivienda o viviendas no se construyan en estos lugares.
- Promover, apoyar y desarrollar campañas de limpieza comunitaria y de calles, involucrando a la población en general y si es necesario emitir y cumplir ordenanzas municipales.
- Promover y realizar campañas de reforestación con árboles frutales, maderables y ornamentales a través de las diferentes organizaciones de las comunidades y del Municipio incluyendo todos los centros educativos.
- Realizar campañas y hacer ordenanzas municipales sobre la prohibición de la tala de árboles, y la práctica de realizar quemas en las áreas para cultivos de granos básicos; así como para la protección y control de las fuentes de agua del Municipio.
- Desarrollar campañas para la clasificación de la basura para el reciclaje y su traslado al relleno sanitario involucrando a todas las pobladoras y pobladores del Municipio.
- Gestionar y asignar recursos municipales para el acceso al servicio de agua potable a las comunidades que no lo tienen.
- Incorporar el enfoque de género en la ejecución de las políticas de manejo y conservación de los recursos naturales y el ambiente mediante la coordinación permanente de acciones entre las instituciones afines presentes en el Municipio.
- Respetar la autonomía de los pueblos y realizar campañas que garanticen la protección, explotación y control de los recursos naturales, y establecer sanciones para quienes las incumplan, incluyendo a los funcionarios y funcionarias públicas.



RESPONSABLES:

- Municipalidad de La Ceiba a través de la Oficina Municipal de la Mujer, la Unidad de Medio Ambiente, Catastro y Desarrollo Comunitario y el Instituto Nacional Agrario, Comités de Tierras Garífunas.

2. EJE DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTE CON PERTINENCIA CULTURAL

OBJETIVO: Garantizar a las mujeres el acceso a la propiedad de la tierra, vivienda digna y uso adecuado de los recursos naturales con la inclusión de enfoque de género étnico cultural.

FUNDAMENTO LEGAL: Constitución de la República de Honduras Artículo 59, 60, 173, 346 Capítulo III de la Reforma Agraria; Decreto Número 134-90 Ley de Municipalidades Art. 70; La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDICM).

EJE POLÍTICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADOR(ES)	META	MONITOREO	ENTIDAD RESPONSABLE
	Agregar una Acción de Ordenamiento de Tierras Ancestrales para identificar límites				INA
Garantizar el pleno acceso de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes a la propiedad, copropiedad, tenencia, uso y usufructo de la tierra, según sus costumbres ancestrales.	a. Establecer medidas que garanticen a las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes certeza jurídica de la propiedad, co-propiedad, posesión, usufructo, uso, titulación de la tierra y la vivienda, considerando su visión cultural de la propiedad y las leyes nacionales e internacionales.	No. de medidas establecidas	1 medida establecida	Cada 3 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Comité de Tierras Garífunas y afrodescendientes Comunal. Coordinador(es)/Asesores: Gobernación y Justicia, Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS), INAM, ONG's Feministas y de Desarrollo.

	b. Propiciar que se garanticen los derechos específicos de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes en las instancias encargadas del catastro a nivel municipal y nacional para lograr el registro de las tierras ancestrales de manera explícita y legal.	No. de programas de catastro especial implementados en el municipio	1 programa implementado en los municipios priorizados	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Comité de Tierras Garífunas y afrodescendientes Comunal. Coordinador(es)/Asesores: Gobernación y Justicia, Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS), INAM, ONG's Feministas y de Desarrollo
	c. Promover y asistir las iniciativas que las mujeres realizan en el cuidado, uso adecuado y co-administración de los recursos naturales, especialmente el de las áreas protegidas, las fuentes de agua y tierras ancestrales o comunes de cultivos de especies relacionadas a su cultura gastronómica o medicinal.	No. de iniciativas promovidas	X Iniciativa promovida	Cada año	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Comité de Tierras Garífunas y afrodescendientes Comunal Coordinador(es)/Asesores: MiAmbiente/Instituto de Conservación Foresta (ICF), Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños

					(DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)
	d. Implementar campañas o proyectos relacionados a la facilitación de información pública dirigidos a mujeres, referente a las concesiones, usufructos y otros que afectan a su salud y la vida o su convivencia.	No. de campañas implementados	1 campaña implementada	Cada un año	IDEM
Garantizar el derecho de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes a la consulta sobre cualquier acción, que afecte el uso de los recursos naturales de su territorio, con base al Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales.	e. Proponer medidas para respetar y garantizar la participación, con voz y voto, de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, en los procesos de consulta relacionados con el uso, concesión, usufructo y otras relativas a los recursos naturales.	No. de medidas propuestas	1 medida propuestas	Cada 2 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Comité de Tierras Garífunas y afrodescendientes Comunal. Coordinador(es)/Asesores: MiAmbiente/Instituto de Conservación Foresta (ICF), Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)

	f. Garantizar los resultados obtenidos de las consultas realizadas a mujeres, relacionados con el uso, concesión, usufructo y otras relativas a los recursos naturales.	Porcentaje de resultados aplicados	80% de los resultados aplicados	Cada 2 años	IDEM
	g. Desarrollar investigaciones de Evaluación del Impacto Ambiental y Social (EIAS) de los efectos e impactos en la salud y vida de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, y de la población en general de las concesiones, explotaciones y usufructos, antes de su concesión, durante y posterior al cierre.	No. de estudios realizados	1 estudio realizado	Cada año	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Comité de Tierras Garífunas y afrodescendientes Comunal. Coordinador(es)/Asesores MiAmbiente/Instituto de Conservación Foresta (ICF), Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)
	h. Promover programas de difusión y sensibilización para funcionarias y funcionarios de la alcaldía, sector gobierno y personal del sector privado agrícola, sobre los derechos de las mujeres y las reformas jurídicas referidas al acceso de las mujeres,	No. de programas difundidos	1 programa difundido	Cada 3 años	Responsables: OMM/Alcaldía de La Ceiba, INAM/INA y Registro de la Propiedad, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Secretaria de Agricultura, Comité de Tierras

	garífunas y afrodescendientes a la tierra y los recursos productivos para el desarrollo rural.				Garífunas y afrodescendientes Comunal Coordinador(es)/Asesores: Gobernación y Justicia, Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS).
	i. Desarrollar investigaciones o diagnósticos de la situación de los recursos naturales y ambiente de las áreas ancestrales y así desarrollar de manera participativa un Plan de Manejo de Recursos.	No. de estudios realizados	1 estudio realizado	Cada 2 años	Responsables: OMM/Alcaldía de La Ceiba, INAM/INA y Registro de la Propiedad, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Comité de Tierras Garífunas y afrodescendientes Comunal Coordinador(es)/Asesores: MIAmbiente, Secretaria de Salud.
	j. Fortalecer la entidad responsable de tutelar y defender los derechos de acceso a la propiedad, ordenamiento territorial, tenencia, uso y usufructo de la tierra y derechos de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, asignando zonas para la producción de	No. de entidades funcionando	1 entidad funcionando	4 años	Responsables: OMM/Alcaldía de La Ceiba, INAM/INA y Registro de la Propiedad, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Comité de Tierras Garífunas y afrodescendientes Comunal

	especies para uso energético y para áreas de cultivo de especies medicinales				Coordinador(es)/Asesores: Gobernación y Justicia, Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS).
	Identificar los Programas y Proyectos disponibles para Programas de Construcción y Mejora de Viviendas que faciliten fondos nacionales público o privados o internacionales.				
Garantizar el pleno acceso de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes a la propiedad y acceso de una vivienda digna.	k. Implementar medidas para garantizar que el marco legal y administrativo, financiero se contemple el acceso de las mujeres garífunas y afrodescendientes a créditos y adjudicación de vivienda, especialmente a mujeres jefas de hogar, de condiciones sociales y económicas limitadas.	No. de medidas implementadas	1 medida implementada	Cada 4 años	Responsables: OMM/Alcaldía de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Comité de Tierras Garífunas y afrodescendientes Comunal Coordinador(es)/Asesores: Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS), Banprovi, Fundevi.

	I. Diseñar y ejecutar programas de vivienda, con pertinencia cultural, accesible para las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, principalmente jefas de hogar de sectores del área rural y urbano-marginales.	No. de programas implementados	1 programa implementado	Cada 3 años	IDEM
	m. Promover alianzas estratégicas para el acceso a programas de vivienda dirigidos a mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, con la participación de instancias privadas de financiamiento (Ejemplo: Banca-Fidecomisos) o con fondos externos de donación.	No. de estrategias desarrolladas	1 estrategia desarrollada	Cada 3 años	Responsables: OMM/Alcaldía de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Comité de Tierras Garífunas y afrodescendientes Comunal Coordinador(es)/Asesores: Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS), Banprovi, Fundevi.
	n. Desarrollar investigaciones, diagnósticos de la situación de los recursos naturales y ambiente de las áreas ancestrales.	No. de estudios realizados	1 estudio realizado	Cada 2 años	Responsables: OMM/Alcaldía de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Comité de Tierras Garífunas y afrodescendientes Comunal Coordinador(es)/Asesores:

					MiAmbiente, ICF
Garantizar que las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, tengan seguridad integral, asistencia, asesoría y acompañamiento humanitario, psicológico, jurídico y social en casos de emergencias y desastres.	o. Promover medidas legislativas y administrativas sobre el acceso asistencia de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes por causas de desastres naturales, sobre viviendas dignas, acompañadas con programas de gestión de riesgo con enfoque de género.	No. de medidas adoptadas	2 medidas adoptadas	Cada 4 años	Responsables: OMM/Alcaldía de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, CODEM, Red de apoyo de Mujeres. Coordinador(es)/Asesores: COPECO
	p. Implementar programas y proyectos de información y formación, sobre violencia sexual y medidas de seguridad individual y colectiva para mujeres, niñas, niños y adolescentes garífunas y afrodescendientes en casos de desastres naturales, emergencias o confinamiento.	No. de programas implementados	1 programa implementado	Cada 3 años	Responsables: OMM/Alcaldía de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, CODEM, Red de apoyo de Mujeres. Coordinador(es)/Asesores: COPECO

	q. Implementar programas y proyectos permanentes de formación y sensibilización para la reducción de riesgo a desastres, dirigidos a mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes.	No. de programas implementados	1 programa implementado	Cada 2 años	Responsables: OMM/Alcaldía de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, CODEM, Red de apoyo de Mujeres. Coordinador(es)/Asesores: COPECO
	r. Adoptar medidas para lograr la participación activa de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, con voz y voto en los procesos de toma de decisiones que garanticen la seguridad física, emocional y sexual de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes en zonas de desastres y albergues temporales.	No. de medidas adoptadas	1 medida adoptada	Cada año	Responsables: OMM/Alcaldía de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, CODEM, Red de apoyo de Mujeres. Coordinador(es)/Asesores: COPECO

5.3 EJE DESARROLLO ECONÓMICO Y PRODUCTIVO SOSTENIBLE CON EQUIDAD

SITUACIÓN ENCONTRADA

- La falta de proyectos con énfasis en generación de ingresos para las mujeres.
- La poca disposición e información de las mujeres para gestionar este tipo de proyectos.
- La falta de tiempo por el cuidado de niños y niñas pequeñas y por el rol doméstico dentro del hogar.
- La violencia contra las mujeres por parte de sus parejas, temor para asistir o participar en las capacitaciones o seminarios, y
- La falta de una cultura organizativa y de priorización de las necesidades estratégicas de las mujeres.

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

- Creación de una partida presupuestaria municipal para apoyar iniciativas económicas manejadas por mujeres de acuerdo con criterios preestablecidos en la Ley de Municipalidades.
- Establecer alianzas entre empresarios, instituciones públicas y privadas, ONG y la Municipalidad que garanticen el apoyo para la identificación de productos y servicios y producción y comercialización de los productos producidos por las mujeres.
- Establecer convenios de cooperación entre el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y la Municipalidad para contribuir al desarrollo de capacidades y habilidades técnicas en las mujeres, de manera que les permita incrementar sus ingresos y mejorar sus condiciones de vida.
- Promover y desarrollar iniciativas de proyectos orientados a la exportación que puedan ser apoyadas por las grandes inversiones del Municipio.
- Estimular el desarrollo de iniciativas empresariales articuladas en una red de colaboración solidaria.
- Estimular la producción en cadenas
- Apoyar la realización de un estudio sobre las potencialidades productivas, recursos naturales y talento humano y qué se necesita para que las mujeres y los grupos de mujeres mejoren sus ingresos.

RESPONSABLES: La Municipalidad a través de la Oficina Municipal de la Mujer y Desarrollo comunitario, el INFOP, instituciones públicas y privadas u ONG presentes en el Municipio.

3. EJE DE DESARROLLO ECONÓMICO Y PRODUCTIVO CON EQUIDAD					
OBJETIVO: Potenciar la autonomía económica, la capacidad productiva sostenible y empresarial de las mujeres garífunas garantizando su acceso a recursos, bienes y servicios.			FUNDAMENTO LEGAL: Constitución de la Republica. Art. 245 numeral 34; Art., 329, 299, 346; Capítulo III de la Reforma Agraria; Decreto Número 134-90 Ley de Municipalidades y su Reglamento Art. 91, 13, 14, 59-E, 59-G; Decreto No. 232-98 La Gaceta No. 28798 del 11 de febrero de 1999; Declaración Universal de Derechos Humanos; Secretaría de Educación y la Confederación Nacional de Pueblos Autóctonos de Honduras (CONPAH); Instituto Nacional de la Mujer (INAM), Ley de Igualdad de oportunidades para la Mujer ((LIOM) y su Reglamento (2000).		
EJE POLÍTICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADOR(ES)	META	MONITOREO	ENTIDAD RESPONSABLE
Garantizar la integración y aplicación del principio de equidad para mujeres y hombres garífunas desde sus fundamentos, principios, valores y prácticas económicas.	a. Incluir en los programas y proyectos de desarrollo económico municipal, los principios de equidad e igualdad que garanticen la participación de las mujeres y hombres garífunas.	% Porcentaje de programas y proyectos que incluyen los principios	80% de programas y proyectos incluyen los principios	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: INAM, ONG's Feministas y de Desarrollo

	b. Proponer reformas a la normativa jurídico y administrativa vigente, a fin de garantizar que las mujeres garífunas también tengan acceso a recursos financieros para la ejecución de proyectos productivos.	No. de Propuestas a reformas realizadas	X No. de reformas realizadas	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaría de Desarrollo Económico, CDE/Cámara de Comercio e Industrias de Atlántida, Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS), INAM, ONG's Feministas y de Desarrollo, Bancos o Cajas Rurales de Desarrollo de Inversiones y Emprendimientos.
	c. Diseñar metodologías de capacitación alternativas, en el tema de desarrollo económico con pertinencia cultural, y que respondan a las necesidades y demandas de las mujeres y hombres garífunas.	No. de metodologías diseñadas	3 metodologías alternativas diseñadas	Cada 4 años	IDEM

	d. Desarrollar programas y proyectos dirigidos a rescatar y fortalecer la producción tradicional o autóctona utilizadas en la economía ancestral que beneficien a las mujeres garífunas para garantizar la soberanía alimentaria.	No. de programas implementados	1 programa implementado	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaría de Agricultura, Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)/UNAH-CURLA
	e. Promover e implementar programas de crédito con tasas de interés blandas, para apoyar la capacidad productiva de las mujeres garífunas.	No. de medidas adoptadas	1 medida adoptada	4 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaría de Desarrollo Económico, CDE/Cámara de Comercio e Industrias de Atlántida, Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS), INAM, ONG's Feministas y de Desarrollo, Bancos o Cajas Rurales de Desarrollo de Inversiones y Emprendimientos,

	f. Desarrollar programas de asesoría administrativa, financiera y contable para las diversas actividades económicas realizadas por las mujeres garífunas.	No. de programas implementados	1 programa implementado	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: CDE/Cámara de Comercio e Industrias de Atlántida, ONG's Feministas y de Desarrollo, Bancos o Cajas Rurales de Desarrollo de Inversiones y Emprendimientos,
	g. Crear, promover e implementar programas de capacitación con pertinencia cultural dirigidos a mujeres para la producción con la identificación, uso y manejo sostenible de los recursos naturales.	No. de programas implementados	1 programa implementado	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaría de Desarrollo Económico, CDE/Cámara de Comercio e Industrias de Atlántida, Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)

	h. Crear, fortalecer, promover e implementar programas de capacitación en procesos de comercialización y exportación de productos realizados por las mujeres garífunas.	No. de programas implementados	1 programa implementado	Cada 4 años	IDEM
	i. Elaborar informes periódicos con metodología participativa sobre la situación, posición y condición de las mujeres garífunas en el ámbito económico.	No. de informes elaborados	1 informe elaborado	Cada año	IDEM
Garantizar que las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos de desarrollo económico para las mujeres promuevan su cooperación y la articulación con respeto a su cultura.	j. Investigar las diferentes formas de asociación productiva que existen a nivel nacional e internacional, formal e informal a fin de que las mujeres garífunas elijan las más adecuadas para sus actividades económicas.	No. de investigaciones realizadas	1 investigación realizada	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaría de Desarrollo Económico, CDE/Cámara de Comercio e Industrias de Atlántida, Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)
	k. Fortalecer e impulsar la creación de redes empresariales, cooperativas, empresas asociativas y otras que mejoren los niveles de productividad de las mujeres garífunas, y que garanticen la sostenibilidad de sus actividades	No. de capacitaciones realizadas	12 capacitaciones realizadas	Cada año	IDEM

	económicas y productivas.				
	l. Implementar programas de asesoría y capacitación a las mujeres garífunas en la identificación de productos, servicios y mercados locales, nacionales e internacionales.	No. de programas implementados	1 programa implementado	Cada 4 años	IDEM
	m. Crear, impulsar y desarrollar programas de comercialización de productos artesanales elaborados de manera sostenible por las mujeres garífunas en el ámbito local, nacional e internacional.	No. de programas desarrollados	1 programa implementado	Cada 4 años	IDEM
Asegurar la creación, fomento, desarrollo y sostenibilidad de iniciativas económicas y productivas para las mujeres a nivel local, nacional e internacional.	n. Gestionar con fondos de municipales y fondos externos el desarrollo de programas y proyectos productivos para mujeres garífunas acordes a sus necesidades y prioridades.	No. de programas desarrollados	No. de programas desarrollados	Cada 4 años	IDEM
Asegurar la creación, fomento, desarrollo y sostenibilidad de iniciativas económicas y productivas solidarias para las mujeres garífunas víctimas de desastres naturales y violencia.	o. Impulsar e implementar programas y proyectos de asesoría y capacitación técnica y crediticia para la generación de proyectos productivos sostenible, dirigidos a mujeres garífunas víctimas de desastres, fenómenos naturales y violencia.	No. de programas implementados	1 programa implementado	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Desarrollo Económico, CDE/Cámara de

					Comercio e Industrias de Atlántida, Dirección General para el Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS) y SINAGER.
	p. Desarrollar dentro de los sistemas de monitoreo y evaluación un componente que mida el impacto diferenciado que tienen las iniciativas y proyectos sobre la economía y condiciones de vida de mujeres y hombres garífunas económicos financiados con recursos municipales y externos	No. de informes sobre el impacto	1 informe	Cada año	IDEM

5.4. EJE DE EQUIDAD EN EL DESARROLLO DE LA SALUD INTEGRAL CON PERTINENCIA CULTURAL

SITUACION ENCONTRADA

- En vista de la falta de atención médica y de medicamentos en los Centros de Salud comunitarios, las comunidades garífunas optan por el uso de la medicina tradicional
- Entre los principales problemas de salud de las mujeres del municipio de La Ceiba se mencionan la maternidad adolescente y la falta de responsabilidad paterna en el cuidado y manutención de los hijos e hijas. En los hombres se encontró el problema de Alcoholismo y drogadicción como adicciones y causantes de la violencia.
- Existe limitada promoción e información sobre lo relacionado con la salud sexual y reproductiva de las mujeres, solo se hace énfasis en el embarazo. Se menciona muy poco el cuidado que tiene que hacerse a lo largo del ciclo de vida de las mujeres: menstruación, embarazo, parto, puerperio y menopausia.
- Otra de las dificultades mencionadas tiene que ver con la falta de recursos económicos de las mujeres para trasladarse a la Ciudad de La Ceiba, en busca de atención médica y análisis clínicos especializados, como citologías para la detección de cáncer cervicouterino y exámenes de VIH-SIDA, entre otros.
- En el ámbito de acceso a la información se manifiesta que se brinda poca información por parte del personal de salud pública sobre los cuidados en salud sexual y reproductiva.
- Sobre las infecciones de transmisión sexual (ITS), incluyendo el VIH/sida, expresaron que son temas menos abordados por las mujeres y siempre hay temor de contraerlas por las múltiples parejas en su relación marital.
- Poseen servicio de Centro de Salud en el cual casi nunca se les provee de medicinas para tratar enfermedades de base.
- Los médicos y personal auxiliar varias veces los remiten al Hospital Atlántida, centro donde perciben que no son atendidas con calidad y calidez.

- Las dificultades para hacer uso de los servicios de salud en el CESAMO y Hospital Atlántida son falta de personal, de medicamentos y de equipo médico; y en los CESAR, falta de laboratorio para exámenes, falta de nebulizadores, falta de sala de maternidad.
- En cuanto a decisiones sobre su propio cuerpo, en temas de salud sexual y reproductiva las mujeres no tienen control sobre el uso de algunos métodos de anticoncepción y embarazo, y el 100% no tiene el control sobre las decisiones relacionadas con el uso del condón, número y espaciamiento de los hijos e hijas, inversión en la propia salud, frecuencia y número de relaciones sexuales.

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

- Promover, apoyar y gestionar una ambulancia para atender situaciones de emergencia de personas que necesitan ser trasladadas al hospital regional, central o a un centro especializado, y sobre todo para mujeres pobres, en extrema pobreza o víctimas de violencia física
- Promover y apoyar la realización de campañas permanentes, en coordinación con la Regional de Salud, que promuevan el autocuidado de las mujeres.
- Reorientar la inversión en salud en coordinación con la Regional de Salud y los centros de salud del Municipio, priorizando la atención a la mujer en todo el ciclo de su vida: niñez, adolescencia, edad reproductiva y edad adulta.
- Promover y realizar campañas sobre prevención de embarazo en adolescentes de manera coordinada con las instituciones encargadas de velar por la salud y la educación de la ciudadanía.
- Promover y apoyar la realización de ferias de la salud ambulantes o especializadas para realizar análisis de laboratorios relacionados con citologías y las infecciones de transmisión sexual y VIH/sida, cáncer de mama y de senos y diabetes mellitus, entre otros.
- Promover y apoyar la apertura de la atención especializada de ginecología y psicología en el CESAMO del Municipio.
- Apoyar y desarrollar campañas de prevención sobre las enfermedades más comunes del Municipio.
- Crear y ejecutar una partida en el presupuesto municipal para apoyar la movilización, exámenes y medicamentos de mujeres pobres y en extrema pobreza del Municipio que lo soliciten y necesiten.



- Promover y apoyar la creación de una oficina para interponer denuncias del maltrato que reciben las mujeres en algunos centros de salud comunitarios, periféricos y Hospital Regional.
- Promover y garantizar el acceso oportuno y atención de salud humanizada, con calidad, calidez, ética y en base a los derechos humanos de las mujeres, esto incluye los servicios de salud, saneamiento básico y salubridad, principalmente en los centros de salud del Municipio.

RESPONSABLES

- La Secretaría de Salud a través de la Región de Salud de Atlántida, la Municipalidad través de la Oficina Municipal de la Mujer y organizaciones que trabajen el tema.

4. EJE DE EQUIDAD EN EL DESARROLLO DE LA SALUD INTEGRAL CON PERTINENCIA CULTURAL

OBJETIVO: Facilitar a las mujeres el acceso equitativo eficiente y eficaz a de los servicios de salud pública en todo su ciclo de vida y con respeto a su identidad cultural.			FUNDAMENTO LEGAL: Constitución de la República de Honduras Artículo 59, 60, 173; Decreto Número 134-90 Ley de Municipalidades Art. 13, 64		
EJE POLÍTICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADOR(ES)	META	MONITOREO	ENTIDAD RESPONSABLE
Garantizar el acceso de las mujeres, garífunas y afrodescendientes a los servicios de salud integral en todas las etapas de vida.	a. Desarrollar una propuesta de modelo de atención de salud integral para las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes interrelacionando el modelo actual con uno alternativo de salud donde se respeten y conserven los conocimientos tradicionales de la medicina ancestral.	No. de modelos implementados	1 modelo implementado	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, (DINAFROH), Ong's especializadas con el tema, INAM.
	b. Desarrollar investigaciones que identifiquen y diagnostiquen las necesidades y déficit de atención en la salud de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, en sus diversos ciclos de vida, entornos y realidades, en el ámbito municipal contextualizándolos por área urbana y rural, edad en	No. de investigaciones desarrolladas	1 investigaciones desarrolladas	Cada 4 años	IDEM

	las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, entre otros parámetros.				
	c. Hacer diagnósticos e investigaciones cualitativas y cuantitativas que identifiquen las prácticas lesivas del sistema de salud a los derechos humanos de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, en los servicios prestados.	No. de diagnósticos realizados	1 diagnóstico realizados	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, (DINAFROH), Ong's especializadas con el tema, INAM, Ministerio Público.
Garantizar adecuados mecanismos de asignación y permanencias de plazas de mujeres y hombres garífunas y afrodescendientes profesionales en el sector salud	d. Promover la contratación de personal profesional de la etnia garífuna con una remuneración equitativa entre mujeres y hombres en los distintos equipos técnicos, profesionales y administrativos del sistema de salud.	No. de personas contratadas	contratos	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud

e. Proponer Reglamento para la contratación de personal, directivo, técnico, administrativo, operativo de salud, a fin de garantizar que este sea bilingüe y brinde atención con pertinencia étnico-cultural, con calidad y calidez, en todas las etapas del ciclo de vida de la mujer.	No. de medidas aplicadas	2 medidas/estrategias aplicadas	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud
f. Desarrollar programas de información y sensibilización para actores y actoras de los sistemas de salud y derechos humanos relativos a eliminar las prácticas sexistas y racistas de estos en el ejercicio de su profesión y labor.	No. de programas desarrollados	2 programas desarrollados	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, (DINAFROH) y Ong's Feministas y de Desarrollo
g. Coordinar mecanismos conjuntos (municipal y estatal) para el sistema de monitoreo y evaluación de la representación y participación de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes en la dirección y administración de los distintos equipos técnicos, profesionales y administrativos del sistema de salud.	No. de medidas establecidas	2 medidas establecidas	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, (DINAFROH)

	h. Crear una campaña para la difusión bilingüe (español y garífuna) de información sobre los programas y proyectos de salud disponibles para las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes a nivel municipal.	No. de campañas implementadas	1 campaña en implementada	Cada año, permanente	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, Ong's de Desarrollo /Feministas, (DINAFROH)
	i. Diseñar una campaña de promoción y sensibilización bilingüe para informar a las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, sobre el auto cuidado de la salud de forma integral a lo largo de los diferentes ciclos de vida.	No. de medidas implementadas	1 medida implementada	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, Ong's de Desarrollo /Feministas, (DINAFROH)
	j. Promover programas bilingües para la atención, prevención, tratamiento, diagnóstico y profilaxis sexual, especialmente en lo relacionado con Infecciones de Transmisión Sexual ITS-, VIH y Sida, con pertinencia cultural y enfoque de equidad para mujeres y hombres.	No. de programas ejecutados	1 programa ejecutado	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, Ong's de Desarrollo /Feministas, (DINAFROH)

	k. Desarrollar programas de capacitación y formación con pertinencia cultural y derechos de las mujeres para comadronas, promotoras de salud, entre otras especialidades, en asistencia básica de la salud de las mujeres.	No. de programas desarrollados	2 programas desarrollados	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, Ong's de Desarrollo /Feministas, (DINAFROH)
	l. Implementar programas bilingües de información, formación y capacitación para mujeres sobre medicina preventiva, con enfoque de equidad entre mujeres y hombres, con pertinencia cultural.	No. de programas implementados	2 programas implementados	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, Ong's de Desarrollo /Feministas, (DINAFROH)
	m. Implementar y difundir ampliamente programas de salud y educación sexual bilingüe, con pertinencia cultural, para la prevención de embarazos en niñas y adolescentes.	No. de programas difundidos	4 programas difundidos	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, Ong's de Desarrollo /Feministas, (DINAFROH)

	n. Fortalecer la articulación y protocolos de coordinación del trabajo de las redes intersectoriales e interinstitucionales y comunitarias a nivel municipal (urbano y rural) para impulsar acciones para reducir la mortalidad materna, embarazos no deseados, enfermedades de transmisión sexual, mujeres en riesgo por violencia sexual, o después de un desastre natural.	No. de redes funcionando	5 redes funcionando	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, Ong's de Desarrollo /Feministas.
	o. Promover y ampliar la adecuada infraestructura en atención a la salud integral de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, y la cobertura, así como la creación de consultorios o ferias médicas ambulantes o especializadas.	No. de consultorios creados	2 consultorios creados	Cada 2 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, Ong's de Desarrollo /Feministas.
Asegurar el reconocimiento y las prácticas del sistema de la medicina tradicional, así como las prácticas de protección de la salud de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, en	p. Crear un programa de información, formación y capacitación y certificación bilingüe (intercultural) para preparar mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, que deseen practicar la medicina tradicional.	No. de programas funcionando	1 programa implementado	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, Ong's de Desarrollo /Feministas.

estrecha coordinación con el sistema nacional de salud, en todos los ciclos de vida.	q. Desarrollar investigaciones sobre las prácticas de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, desde la medicina tradicional, a fin de fortalecerlas y articularlas al sistema de salud pública.	No. de investigaciones desarrolladas	2 investigaciones desarrolladas	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, Ong's de Desarrollo /Feministas.
Asegurar el pleno acceso, uso, disponibilidad y disfrute por parte de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes de las políticas, planes, programas y proyectos de seguridad alimentaria y nutricional	r. Diseñar y ejecutar programas de prevención y atención de la desnutrición de niñas, niños y mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, con acciones específicas de fortificación de medios con micronutrientes, con pertinencia cultural.	No. de programas ejecutados	1 programa en los ejecutado	4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, Ong's de Desarrollo /Feministas.
	s. Desarrollar investigaciones, diagnósticos y registros estadísticos de la situación nutricional de las mujeres, Adolescentes, niños y niñas garífunas y afrodescendientes.	No. de investigaciones realizadas	2 investigaciones realizadas	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, Ong's de Desarrollo /Feministas.

	t. Implementar programas y proyectos para lograr el rescate de la producción y consumo alimentario tradicional para las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes	No. de proyectos implementados	4 proyectos implementados	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, Ong's de Desarrollo /Feministas.
Asegurar el acceso de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, de políticas, programas y proyectos de saneamiento ambiental.	u. Adoptar medidas y mecanismos que garanticen que las políticas, planes y proyectos de saneamiento ambiental se desarrollen con enfoque de equidad entre mujeres y hombres garífunas y afrodescendientes, con pertinencia cultural.	No. de medidas adoptadas	4 medidas adoptadas	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, Ong's de Desarrollo /Feministas.
	v. Desarrollar estudios dirigidos a establecer el impacto de la contaminación ambiental en la salud integral y condición de vida de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes.	No. de estudios desarrollados	4 estudios desarrollados	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, MiAmbiente, Ong's de Desarrollo /Feministas.

	w. Difundir y socializar los resultados e implementar las recomendaciones de los estudios dirigidos a establecer el impacto de la contaminación ambiental en la salud integral y condición de las mujeres.	No. de resultados socializados	8 resultados socializados	8 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres Garífunas. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Salud, MiAmbiente, Ong's de Desarrollo /Feministas.
--	--	--	---	----------------------	---

5.5. EJE DE EQUIDAD EDUCATIVA CON PERTINENCIA CULTURAL

SITUACION ENCONTRADA

- La mayoría de las mujeres tuvieron la oportunidad de culminar sus estudios de primaria y secundaria, ya que son centros escolares están en la comunidad o cerca de donde habitan.
- Casi la totalidad no continuo sus estudios después de secundaria debido a la dificultad logística, y de recursos económicos para atender una universidad pública o privada.
- Desmotivación por desarrollar una carrera profesional por temor a ser discriminadas por su raza en sus trabajos
- Limitadas oportunidades de capacitación técnica e interrupción de nivel educativo secundario de algunas adolescentes por el alto índice de embarazos.
- Dificultades expresadas por las mujeres para continuar y hacer uso de programas educativos alternativos disponibles en tiempo y forma y que se adapten a sus necesidades.
- Falta de apoyo en la responsabilidad familiar y carga doméstica, que incluye el cuidado de las hijas e hijos y quehaceres en el hogar que les limita su tiempo para dedicarlo al estudio.
- Nuevas generaciones de niñas y niños y adolescentes garífunas y afrodescendientes con limitado o casi nulo conocimiento de la lengua garífuna, hablada y escrita, a pesar de que en las comunidades de Sambo Creek y Corozal existen disponibles centros educativos con programa bilingüe intercultural.

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

- Motivar a la población del Municipio, particularmente a las mujeres, para la culminación de los estudios a nivel formal e informal, definiendo previamente el mercado laboral.
- Promover y apoyar campañas y ferias educativas permanentes para dar a conocer los derechos de la mujer.
- Promover y apoyar campañas sostenidas de educación sexual dirigida a jóvenes, mujeres y hombres del Municipio.

- Gestionar recursos y apoyar la educación formal y no formal adecuada a las condiciones económicas, productivas y sociales de las comunidades garífunas, incluyendo un centro de enseñanza técnica, y que responda a las necesidades y recursos existentes.
- Crear un sistema de becas para mujeres en los diferentes niveles de educación, tanto formal como informal, aprovechando las potencialidades de ellas y formar según las potencialidades identificadas y educar para la vida.
- Establecer convenios con las instituciones educativas para fortalecer los programas alternativos en la educación formal y adecuación del diseño curricular creando nuevas opciones, de acuerdo con las necesidades de las comunidades garífunas.
- Desarrollar jornadas de sensibilización y de capacitación sobre los derechos humanos de las mujeres en los centros educativos, dirigidos a los docentes
- Suscribir por parte de la alcaldía municipal convenios con la Universidad Nacional y la Universidad Pedagógica Nacional para formar el recurso humano que se necesita, si es necesario, suscribir convenios también con las universidades privadas.
- Promover y apoyar la realización de procesos de capacitación sobre violencia doméstica, salud sexual y reproductiva, infecciones de transmisión sexual dirigidos a padres y madres de familia, personal docente y administrativo de los centros educativos de nivel básico y medio.
- Desarrollar campañas para promover y apoyar los deportes a nivel municipal (béisbol, fútbol, básquetbol, etc.), orientadas a las mujeres.
- Promover y apoyar la construcción de una cancha municipal polideportiva para uso de mujeres y hombres.
- Promover y apoyar el mejoramiento de una plaza y áreas verdes con espacios e instalaciones de juegos para los niños y las niñas.
- Fortalecer y crear la casa de la cultura.
- Promover y apoyar el mejoramiento de la biblioteca pública y su equipamiento.
- Promover y apoyar procesos de sensibilización y educación sobre temas que favorezcan la convivencia y transformación de las relaciones entre mujeres y hombres garífunas con equidad y solidaridad
- Promover y desarrollar permanentemente eventos que fortalezcan la cultura y la ciencia.
- Promover y apoyar el grupo de danzas folklóricas.



RESPONSABLES

- La Municipalidad, la Oficina Municipal de la Mujer, el Comité de Cultura, la Secretaría de Educación a través de programas de educación existentes en la zona, INFOP y ONG presentes en el Municipio.

5. EJE DE EQUIDAD EDUCATIVA CON PERTINENCIA CULTURAL

OBJETIVO: Garantizar la equidad de género en el acceso, permanencia y promoción de niñas y mujeres, asegurando la calidad educativa en todos los niveles del sistema educativo nacional para disminuir las brechas de desigualdad

FUNDAMENTO LEGAL: Constitución de la República de Honduras Artículo 59, 60, 173, 151; Secretaría de Educación y la Confederación Nacional de Pueblos Autóctonos de Honduras (CONPAH); Decreto No. 262-2011, Ley Fundamental de Educación y su Reglamento; Convenio 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales; Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, Beijing en 1995;

EJE POLÍTICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADOR(ES)	META	TEMPORALIDAD	ENTIDAD RESPONSABLE
Garantizar la integración y aplicación del principio de equidad entre mujeres y hombres garífunas y afrodescendientes, en los fundamentos de la principios, valores y prácticas de la educación.	a. Diseñar e Implementar el curso de derechos humanos de las mujeres en su diversidad étnico cultural en la CNB de todos los niveles del sistema de educación nacional de la Secretaría de Educación.	CNB con contenido de inclusión, igualdad y equidad de género diseñado e implementado	1 CNB diseñado e implementado	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Secretaria de Educación y Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)

	b. Implementar el Reglamento Interno Institucional en cada centro educativo, a efecto que se incorporen medidas que sancionen la violación de los derechos de las niñas, adolescentes y jóvenes garífunas y afrodescendientes, en el sistema educativo nacional y local.	No. de sanciones aplicadas	# sanciones aplicadas	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinadores/Asesores: Directores de Centros Educativos. Ente Asesor y Coordinador Director Municipal/Distrital.
	c. Promover y aplicar programas de formación para docentes a fin de que promuevan y apliquen prácticas de equidad con los y las alumnas de los diferentes niveles de educación.	No. de programas implementados	2 programas implementados: Elección de Directivas de Aula y Gobierno Escolar	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinadores/Asesores: Docentes de Centros Educativo Directores de Centros, Director Municipal/Distrital

	d. Fortalecer la educación bilingüe intercultural para las niñas, adolescentes y jóvenes garífunas y afrodescendientes, en los diferentes niveles del sistema educativo nacional.	No. De niveles que promueven la educación bilingüe intercultural	100% de niveles promueven la Educación Bilingüe Intercultural.	Cada año	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Secretaría de Educación y Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)
	e. Desarrollar en los centros educativos procesos de capacitación en derechos humanos de las mujeres, dirigidos a padres, madres y familias garífunas y afrodescendientes, desde el sistema educativo formal, no formal y otros.	No. de procesos desarrollados	1 proceso desarrollado	Cada 2 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Directores de Centros Educativos, OMM Asesor Legal Departamental

Garantizar el ingreso, permanencia y cobertura educativa de las niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, en todos los niveles del sistema de educación nacional.	f. Crear e implementar programas y proyectos que fortalezcan el ingreso, permanencia, conclusión de ciclos y cobertura educativa de niñas, adolescentes y jóvenes garífunas y afrodescendientes, en el sistema educativo, en sus distintos niveles.	No. de programas implementados	2 programas implementados	Cada año	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Docentes y padres de familia del centro educativo Director Municipal / Director Distrital Colaboradores: Programa Mundial de Alimentos (PMA), padres y madres de familias y Secretaria de Salud.
Garantizar adecuados mecanismos de asignación y permanencias de plazas de mujeres y hombres garífunas y afrodescendientes profesionales en el sector educativo	g. Implementar programas y proyectos que fortalezcan el ingreso y permanencia de profesionales garífunas y afrodescendientes de la educación en el sistema educativo municipal.	No. De Plazas aseguradas	Mínimo 2 por centro educativo para comunidades garífunas y afrodescendientes	Cada año	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Directores de Centros Educativos, Asesor Legal Departamental

	h. Gestionar la apertura de una Guardería y Comedor Municipal para atender a los niños y niñas de madres trabajadoras o de escasos recursos que garantice la seguridad, alimentación y educación de los niños y niñas	Guardería/Comedor en funcionamiento	1 Guardería/Comedor en funcionamiento		Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Director Municipal / Director Distrital Colaboradores: Programa Mundial de Alimentos (PMA), padres y madres de familia.
	i. Fortalecer e implementar programas de educación a distancia que garanticen el acceso a la educación bilingüe e intercultural de las adolescentes y mujeres jóvenes garífunas y afrodescendientes al sistema educativo nacional.	No. de programas implementados	1 programa implementado	Cada año	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Programa EDUCATODOS Director del centro Educativo /Director Distrital/Director Distrital

Garantizar la eliminación del analfabetismo de la niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes.	j. Crear una campaña de difusión con pertinencia lingüística dirigidos a incentivar y promover que las mujeres garífunas y afrodescendientes conozcan y participen en los programas de alfabetización.	No. de procesos aplicados	1 proceso aplicado	Cada año	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinadores/Asesores: Directores de Centros Educativos, Director Municipal/Distrital.
	k. Implementar programas de capacitación y actualización docente, con material y ambientes propicios para el desarrollo de los programas de alfabetización para mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes.	No. de programas implementados	1 programa implementado	Cada año	IDEM

	l. Desarrollar y aplicar procesos de sistematización y usar las experiencias exitosas llevadas a cabo por las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, en los procesos de alfabetización, para enriquecer los programas	No. de sistematizaciones desarrolladas	1 sistematización desarrollada.	Cada año	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinadores/Asesores: Directores de Centros Educativos. Ente Asesor y Coordinador Director Municipal/Distrital.
	m. Fortalecer los programas de educación a distancia (Modelo <i>Blended</i>) que complementan el proceso de alfabetización de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, garantizando el acceso a la educación a las mujeres que deseen continuar su proceso de formación técnico y profesional.	No. de programas fortalecidos	1 programa fortalecido	Cada año	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinadores/Asesores: Directores de Centros Educativos, INFOP, Ciudad Mujer. Ente Asesor y Coordinador Director Municipal/Distrital.
Asegurar la participación equitativa de mujeres en los distintos niveles de la dirección y	n. Diseñar mecanismos que logren la participación y representación de mujeres y hombres garífunas y afrodescendientes en los	No. de mecanismos implementados	1 mecanismo implementado	3 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red

administración del sistema educativo comunitario y municipal.	distintos niveles docentes, técnico y administrativos del sistema educativo formal en el ámbito comunitario y municipal.				de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Secretaría de Educación y Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)
	o. Coordinar la implementación de programas de capacitación en derechos humanos de las mujeres, dirigido al personal docente, administrativo y profesional del Ministerio de Educación.	No. de programas implementados	1 programa implementado	Cada 3 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Secretaría de Educación y Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)
Garantizar la integración y aplicación del principio de equidad entre mujeres de diversas identidades étnicas culturales y económicas, en el sistema educativo.	p. Que el sistema educativo revise y actualice permanentemente sus métodos, técnicas, prácticas, medios de enseñanza y evaluación a fin de adecuarlos a las necesidades	No. de metodologías actualizadas	1 metodología actualizada	Cada 4 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM.

	y diversidad de las mujeres diversas incluyendo las garífunas y afrodescendientes.				Coordinador(es)/Asesores: Secretaría de Educación, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán y Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)
	q. Diseñar y utilizar metodologías activas y participativas que promuevan el desarrollo de habilidades y capacidades de niñas y adolescentes garífunas y afrodescendientes	No. de metodologías implementadas	1 metodología implementada	4 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Coordinador(es)/Asesores: Secretaría de Educación, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán y

Garantizar la educación sexual en todos los niveles del sistema educativo con pertinencia cultural, científica y humanística.

r. Implementar los contenidos de las CNB, guías, textos, medios y materiales escolares en la disciplina de Educación Cívica el tema de sexualidad humana.

No. Contenidos implementados en el segundo y tercer nivel de educación básica

1 Contenido de Educación Sexual implementado s en el segundo y tercer nivel de educación básica

Cada año

Responsables:
Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM.

Coordinador(es)/Asesores:
Secretaria de Educación,
Universidad Pedagógica Nacional
Francisco Morazán y

5.6. EJE DE PARTICIPACION SOCIOPOLITICA

SITUACIÓN ENCONTRADA

- Limitada participación y representación de las mujeres garífunas y afrodescendientes en puestos claves a nivel municipal, departamental y nacional.
- Percepción negativa hacia las mujeres y hombres que ostentan un puesto político y de decisión debido a la poca o nula injerencia en el desarrollo o mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres, hombres, adolescentes, niños y niñas garífunas y afrodescendientes.
- Desconocimientos de mecanismos de participación y representación en la política y toma de decisiones.
- Percepción de abandono de las autoridades locales, familias empobrecidas, falta de apoyo de toda índole, sin esperanzas por el alto costo de vida.
- Migración forzada hacia el exterior por falta de todo tipo de oportunidades para el desarrollo personal o colectivo.
- Persecución política, secuestro y muerte a miembros líderes de la comunidad (hombres y mujeres) por conflictos de tenencia y uso de la tierra, entre otros.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- Promover un cambio estructural de la sociedad que contribuya al empoderamiento de las mujeres, que promueva su participación y representación activa en el ámbito público y en espacios de toma de decisiones, debiendo contar con la participación activa de las asociaciones de mujeres y grupos feministas en el diseño y evaluación de planes y acción política, dotando de los recursos necesarios para el desarrollo de estos
- Dinamizar y el proceso participativo de la mujer garífuna y afrodescendiente, desde la realidad de las necesidades, el debate con diferentes actores y actoras, sobre la base de género, promoviendo la apropiación de la necesidad de participación para la transformación de la situación individual y colectiva de las mujeres.



- Facilitar el proceso de empoderamiento para incrementar la participación socio política a través de la capacitación para la incidencia en la política pública.
- Realizar acciones estratégicas que fomenten la participación social y política de las mujeres favoreciendo el ejercicio de sus derechos humanos y garantice la Transversalización de la perspectiva de género y la no discriminación hacia la mujer en las políticas públicas.

RESPONSABLES

- Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM, Comités Electorales Municipales.

6. EJE DE PARTICIPACIÓN SOCIO POLÍTICA

OBJETIVO: Garantizar la representación y participación en la toma de decisiones, de las mujeres, garífunas y afrodescendientes para la incidencia en la gestión del desarrollo local.

FUNDAMENTO LEGAL: Declaración Universal de Derechos Humanos; Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas (LEOP); Constitución de la República de Honduras Artículo 59, 60, 173; Decreto Legislativo del 19 de abril 2012, establece una participación política del 40% para las mujeres en las elecciones primarias 2012 y generales 2013 y del 50% a partir del 2016 en todo cargo de elección popular;

EJE POLÍTICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADOR	META	MONITOREO	ENTIDAD RESPONSABLE
Garantizar la representación y participación en la toma de decisiones, de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes para la incidencia en la gestión del desarrollo local municipal.	a. Crear mecanismos formales de participación o representación de las mujeres garífunas y afrodescendientes, en donde se adoptan decisiones de ámbito municipal.	No. de mecanismos creados	1 mecanismo creado	Anualmente	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Asesor/Coordinar(es) Secretaría de Gobernación, Comité Electoral Municipal.
	b. Garantizar la participación y/o la representación de las mujeres garífunas y afrodescendientes en los mecanismos institucionales que elaboran, ejecutan y evalúan políticas, planes, programas y proyectos municipales orientados al desarrollo local.	%Porcentaje de participación de mujeres en la elaboración de políticas	40 % de participación de mujeres en la elaboración de políticas	Cada año	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Asesor/Coordinar(es)

					Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)
	c. Fortalecer los programas y procesos de formación, capacitación y liderazgo político para mujeres, a fin de que ejerzan sus derechos y ciudadanía plena y de manera activa.	No. de programas fortalecidos o implementados	1 programa fortalecidos o implementados	Cada año	IDEM
	d. Crear y difundir mediante encuentros, seminarios e intercambios de experiencia sobre los logros alcanzados como resultado del liderazgo de las mujeres en los niveles directivos del sector público y privado a nivel local, nacional e internacional.	No. de experiencias sistematizadas y compartidas	1 experiencia sistematizada	Cada 2 años	IDEM
	e. Adoptar e implementar medidas que coadyuven para que dentro de la Estrategia de Responsabilidad Social Empresarial se promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del contexto multicultural, en cargos de dirección, en base a competencia.				Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Asesor/Coordinar(es) Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS) y la Cámara de

					Comercio e Industrias de Atlántida
Asegurar la integración de las prioridades de las mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, en los objetivos del desarrollo municipal.	f. Difundir las propuestas, diagnósticos y agendas de las mujeres garífunas y afrodescendientes a nivel municipal.	No. de propuestas difundidas	1 propuesta difundida	Cada 2 años	Responsables: Departamento de Género/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Asesor/Coordinar(es) Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)
Garantizar la representación y participación socio política de las mujeres garífunas y afrodescendientes, organizadas, en las diversas cumbres, foros, convenciones y conferencias municipales, nacionales e internacionales	g. Realizar convenios, acuerdos y cartas de entendimiento para la coordinación y alianzas estratégicas para el logro de la participación y representación conjunta de las mujeres garífunas y afrodescendientes en procesos políticos a nivel municipal, nacional e internacional.	No. de documentos firmados	5 documentos firmados	Cada 4 años	IDEM
	h. Implementar mecanismos y medios de difusión para informar sobre los avances y limitaciones de las acciones afirmativas de las mujeres, impulsadas por La Municipalidad o Gobierno Central e Instancias Internacionales.	No. de mecanismos de difusión implementados	1 mecanismo de difusión implementado	Cada 4 años	IDEM

	i. Implementar un Sistema de Información Demográfica Poblacional de los pueblos indígenas que incluya la actualización de los datos socioeconómicos de las diferentes etnias incluyendo las garífunas y afrodescendientes y de manera desagregada.			Cada 4 años	Responsables: Departamento de Genero/OMM, Municipalidad de La Ceiba, Red de Mujeres, adolescentes y niñas garífunas y afrodescendientes, Red de Mujeres contra la violencia, INAM. Asesor/Coordinar(es) Dirección de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH) de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)
--	---	--	--	-------------	--

REFERENCIAS

Acosta, M., Bonilla-Findji, O., Howland, F., Twyman, J., Gumucio, T., Martinez-Baron, D., ... & Obando, D. (2020). Paso a paso para la inclusión de género en iniciativas de Agricultura Sostenible Adaptada al Clima para Honduras.

Canto Chac, Manuel (2008). Gobernanza y participación ciudadana en las políticas públicas frente al reto del desarrollo. *Política y Cultura*, (30),9-37. [fecha de Consulta septiembre de 2020]. ISSN: 0188-7742. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26711160002>

Chávez, A. N. H. L. (2019). La movilización etnopolítica afromexicana de la Costa Chica de Guerrero y Oaxaca en el marco de las luchas afrodescendiente de América Latina en 2017. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 49(1), 7-48.

Constitución de la República de Honduras [Honduras], 20 Enero 1982, artículo 60, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/57f795312b.html> . [Accesado el 3 de noviembre 2020]

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra La Mujer «Convención De Belem Do Para». (s. f.). Recuperado Octubre de 2020, disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Espinosa, L., Fandiño, M., Valenzuela, M. J., & Gigena, C. (2018). Política de Igualdad de Género.

Ley General de la Administración Pública, Decreto No. 146-86, artículo 5, 6, 48 disponible en esta dirección <https://www.tsc.gob.hn/biblioteca/index.php/leyes/119-ley-general-de-la-administracion-publica> [Accesado el septiembre 2020]

Ley de

Municipalidades de Honduras Decreto 143-2009, artículo 59 E, disponible en esta dirección: <https://www.tsc.gob.hn/biblioteca/index.php/leyes/4-ley-de-municipalidades>. [Accesado el septiembre 2020]

OPS (2006) Política de Igualdad de Género, disponible en:

<https://www.paho.org/es/documentos/politica-igualdad-genero>, [fecha de Consulta agosto de 2020].

Ponce, M. V. (2013). Contexto de violencia de género en Honduras en el quinquenio 2008-2012. *Población y Desarrollo-Argonautas y caminantes*, 9, 67-77.

Perdomo, P., & Marina, S. (2020). *Situación sociodemográfica de los hogares con jefatura femenina en Honduras, año 2013* (Doctoral dissertation, Tegucigalpa, Honduras).

PNUD (2010). Informe sobre Desarrollo Humano para América Latina PNUD (2010).

Disponible en

<https://www.undp.org/content/undp/es/home/presscenter/pressreleases/2010/11/04/undp-launches-2010-human-development-report-analysing-long-term-development-trends.html>

Recinos, N. V. L., Maldonado, L. G., & Durón, M. O. J. (2017). Las Políticas Educativas de Equidad en Honduras: un análisis desde la perspectiva de género con una mirada en la situación de niñas y adolescentes. *Paradigma: Revista de Investigación Educativa*, 24(38), 129-157.

Ruiz-Pérez, I., Blanco-Prieto, P., & Vives-Cases, C. (2004). Violencia contra la mujer en la pareja: Determinantes y respuestas sociosanitarias. *Gaceta Sanitaria*, 18(5), 4-12.