



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



SECRETARÍA DE SALUD

**PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA
NACIONAL DE GENERO EN SALUD**

Tegucigalpa, D.C., Diciembre 2016

CONTENIDO

1. Acrónimos y Términos abreviados	3
2. Introducción	4
3. Implementación Metodológica	5
4. Líneas Estratégicas	9
5. Eje 1: La institucionalización de la transversalización/incorporación de género	9
6. Eje 2: Promoción de una cultura organizacional receptora y proactiva en relación a la perspectiva de género y el proceso de transversalización.	14
7. Eje 3: Desarrollo de capacidades del personal institucional del sector salud para la transversalización de género.	16
8. Eje 4: Desarrollo y fortalecimiento de la toma de decisiones en base a la evidencia científica a través de investigaciones de género en salud.	18
9. Eje 5: Fortalecimiento de los abordajes de género en el proceso de formulación del presupuesto y financiamiento para la implementación de la política nacional de género en salud.	20
10. Eje 6: Fortalecimiento de las redes integradas de servicios de salud y los descentralizados, a través de la inclusión del enfoque de género en el conjunto garantizado de atenciones en salud y los mandatos definidos para el sistema nacional de salud en la ley marco de protección social.	21
11. Eje 7: Fortalecimiento de la coordinación con instituciones, agencias de cooperación y organizaciones nacionales e internacionales para la aplicación de la PNGS y la participación ciudadana para la petición y rendición de cuentas.	22
12. Anexos.....	23

1. ACRÓNIMOS Y TERMINOS ABREVIADOS

AGI	Área de Gestión de la Información
ASIS	Análisis de Situación de Salud
AMHON	Asociación de Municipios de Honduras
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
COMMCA/SICA	Consejo de Ministras de la Mujer del Sistema de Integración Centroamericana y República Dominicana
DGN	Dirección General de Normalización
DGDRHS	Dirección General de Desarrollo del Recurso Humano en Salud
DGRIS	Dirección General de Redes Integradas de Servicios de Salud
ENGS	Estrategia Nacional de Género en Salud
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
INAM	Instituto Nacional de la Mujer
MNS	Modelo Nacional de Salud
MG	Mecanismo de Género
ONG's	Organizaciones No Gubernamentales
OPS/OMS	Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud
PEI	Plan Estratégico Institucional
PI	Plan de Implementación de la ENGS
POA	Plan Operativo Anual
PRIEG	Política Regional de Igualdad y Equidad de Género
PNGS	Política Nacional de Género en Salud
II PIEGH	Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género 2010-2022.
RSD	Región Sanitaria Departamental
RISS	Redes Integradas de Servicios de Salud
SEDUC	Secretaría de Educación
SESAL	Secretaría de Salud
SICA	Sistema de Integración Centroamericano
SEFIN	Secretaría de Finanzas
SEPLAN	Secretaría de Planificación
SIMEGpR	Sistema de Monitoreo y Evaluación de la Gestión para Resultados
UGI	Unidad de Gestión de la Información
UPEG	Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión por Resultados

2. INTRODUCCIÓN

La Secretaría de Salud (SESAL), a través de la Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión (UPEG), de forma armonizada y bajo los lineamientos de la Secretaría de Finanzas y otras dependencias del gobierno, ha orientado sus esfuerzos hacia la institucionalización del proceso de planificación que favorezca la implementación de la gestión orientada a resultados y la aplicación de la cadena de valor en la producción de servicios de salud. La finalidad es mejorar el desempeño de todas las Unidades, en cuanto al cumplimiento de las metas prioritarias tanto del actual Gobierno como de las próximas administraciones, estimulando al mismo tiempo las agendas de mediano y largo plazo.

A partir del Plan de Nación y del Marco Conceptual, Político y Estratégico de la Reforma del Sector Salud (2009), en el 2012, SESAL elaboró: i) Una nueva estructura programática presupuestaria, que ha entrado en vigencia en el año 2013 en coordinación con la Secretaría de Finanzas, introduciendo mejoras significativas en la línea propuesta por la Secretaría de Finanzas (SEFIN) y por la Secretaría de Planificación (SEPLAN, en su momento), para orientar la planificación hacia resultados; y ii) El Plan Estratégico Institucional 2013-2016 (PEI) que fue certificado por SEPLAN en el año 2012.

Es importante destacar la responsabilidad de la SESAL como rectora del Sector Salud, en la oficialización de la Política Nacional de Género en Salud (PNGS) el 2 de febrero de 2016. Así mismo en la elaboración de una Estrategia Nacional de Género en Salud (ENGS) y su Plan de Implementación (PI), con el fin de institucionalizar, implementar y concretar la transversalización de género en salud y los mandatos emanados de la política en mención, siendo su ámbito de aplicación el Sector Salud.

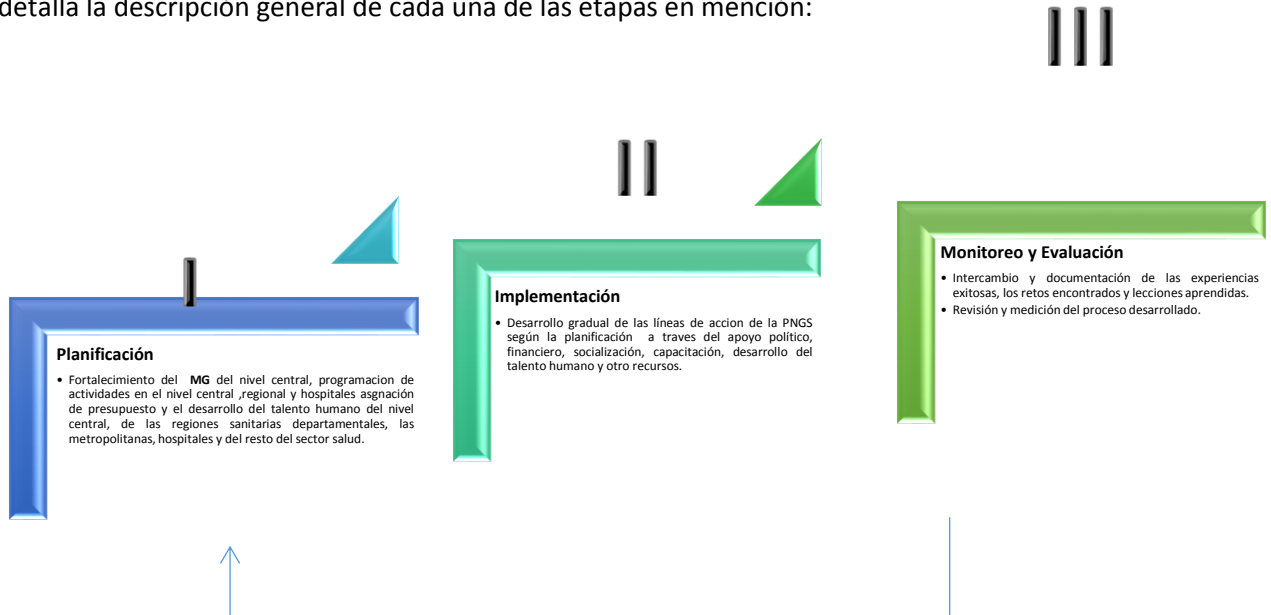
Este PI incluye los ejes de la PNGS, los indicadores, las líneas de acción, las acciones específicas tanto a nivel central como a nivel regional, las instancias responsables y el año de cumplimiento. Según las características y el análisis de la situación de salud sensible a género en cada Región Departamental y Metropolitana, las actividades definidas pretenden “Implementar las líneas de acción de la PNGS para contribuir al logro de la equidad de género e igualdad de oportunidades en un sistema de salud inclusivo y justo.”

Es importante destacar que los elementos definidos en éste PI servirán para elaborar el PEI y el POA de acuerdo a los lineamientos de la UPEG de la SESAL y la SEFIN.

La SESAL como institución rectora de la salud en Honduras y responsable principal de la ejecución de las políticas de salud, espera que este PI, sea efectuado de forma progresiva y evaluado anualmente, para medir su avance en el proceso de implementación.

3. IMPLEMENTACION METODOLÓGICA

El proceso de implementación debe considerarse en tres etapas fundamentales: Etapa I (Planificación), Etapa II (Implementación), Etapa III (Monitoreo y Evaluación). A continuación, se detalla la descripción general de cada una de las etapas en mención:



I Etapa – Planificación. La planificación en salud, es un proceso dinámico por el que se realizan previsiones y cálculos para la transformación de una situación dada, considerada como insatisfactoria, problemática o para abordar una tarea que se nos ha encomendado.

Esta etapa, se inicia con los aspectos organizativos para el fortalecimiento de un Mecanismo de Género (MG) organizado y comprometido, para garantizar la implementación cualitativa y efectiva de las acciones contempladas en el presente PI. A partir de la integración del MG, la primera prioridad es desarrollar el talento humano de la SESAL, tanto en el nivel central como regional, para que pueda aplicar la transversalización de género en el proceso de planificación operativa y en los diferentes abordajes que éste PI incluye. Es un momento fundamental porque forma al personal para que pueda elaborar el presupuesto e incentivar la movilización de recursos adicionales, para poder cumplir con las actividades del PI de la PNGS.

Este PI es un documento de referencia, para poder elaborar el Plan Operativo Anual POA de la SESAL, en el período 2017-2020, vinculado al Plan Estratégico Institucional, de acuerdo a los lineamientos brindados por la UPEG que derivan de la Dirección Presidencial de Gestión por Resultados de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno con el fin de definir los objetivos operativos, las metas, los productos finales e intermedios y las acciones a realizar en forma anual.

II - Etapa Implementación. Es el desarrollo del proceso en el nivel central, en las regiones sanitarias departamentales, metropolitanas y hospitales, de acuerdo a las líneas de acción de la PNGS. En este proceso el nivel central, las Jefaturas Regionales y el personal que asignen para el cumplimiento de la PNGS serán fundamentales para lograr su implementación.

Entre las principales actividades que se implementarán están:

El abordaje de la cultura organizacional tanto en el nivel central, regiones de salud y hospitales para ello se realizan evaluaciones del clima organizacional enfocado en género, que puede limitar la aplicación de la PNGS en el nivel central y regional y de acuerdo a sus resultados se realizarán conversatorios, ferias, videoforos, recuperación de fechas conmemorativas emblemáticas y otras metodologías que se consideren necesarias para abordar la problemática. Se promoverá la creación de incentivos para los equipos del nivel central y regional que van desarrollando una cultura organizacional sensible a género.

Se realizarán actividades coordinadas con la UPEG y la Unidad de Gestión de la Información (UGI), para mejorar las estadísticas desagregadas por sexo y edad.

Se gestionará y coordinará con la Dirección General de Recursos Humanos el alineamiento de la Política de Recursos Humanos en Salud y se realizarán auditorias participativas de género en el nivel central y regional con el fin de establecer líneas de base y poder medir los avances de la PNGS.

Se diseñará y ejecutará un plan de comunicación sensible a género que permita un amplio proceso para la sensibilización y capacitación en servicio del personal de la SESAL.

Se documentarán y sistematizarán las experiencias exitosas del proceso de transversalización de género en los niveles regionales y se realizara encuentros para el intercambio de experiencias.

Se realizará y promoverá la realización de investigaciones sensibles a género en coordinación con la academia.

En la SESAL, un aspecto sustancial lo constituye la incorporación de la perspectiva de género en la metodología de Análisis de Situación de Salud que periódicamente realiza la Unidad de vigilancia de la Salud con las Regiones de Salud.

Se impulsará el abordaje integral de la violencia basada en género, y se coordinaran acciones con las instancias vinculadas (INAM, Ciudad Mujer, Policía Nacional, Observatorio, Organizaciones de la sociedad civil y otras).

Se promoverán reuniones para el alineamiento y movilización de recursos que permitan la implementación de la PNGS, la ENGS y el PI, con apoyo de la cooperación internacional, las municipalidades, (COHEP) y organizaciones de la sociedad civil tanto a nivel central como en las regiones departamentales, metropolitanas y hospitales.

Una actividad sumamente importante es la realización de veedurías ciudadanas en la aplicación de la PNGS, la ENGS y su PI y las reuniones de coordinación de acciones estratégicas de salud con las organizaciones de mujeres y las que trabajan el tema de masculinidades, según la PNGS.

Un aspecto fundamental, será cumplir con las disposiciones de la Ley del Presupuesto General de la República para elaborar el presupuesto de salud sensible a género.

Se espera cumplir con éste PI en el período 2016-2020.

III Etapa - Monitoreo y Evaluación. Según el SIMEGpR de la SESAL el monitoreo y la evaluación son elementos fundamentales de la formulación de políticas basadas en evidencias. Ofrecen un conjunto esencial de herramientas que las partes interesadas pueden utilizar para verificar y mejorar la calidad, la eficiencia y la efectividad de las intervenciones a través del proceso de su implementación.

El **monitoreo** es la acción que permite desarrollar un seguimiento sistemático y permanente sobre la implementación de las actividades y el uso de los recursos. Es una función de la gestión dirigida a monitorear: qué tipo de servicios se prestan, cuantos servicios se producen (volumen de producción), donde y quién los ha recibido. A diferencia de la evaluación, el monitoreo es el seguimiento que se realiza durante la ejecución de las acciones y constituye un insumo indispensable para la gestión estratégica, operativa y toma de decisiones.

La **evaluación** es el proceso que busca contrastar los resultados reales de los planes estratégicos y operativos con lo que se planificó en el momento de su diseño. Es la apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, de su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad. Deberá proporcionar información creíble y útil, que permita incorporar las enseñanzas aprendidas en el proceso de toma de decisiones. Se identifican dos momentos:

- Evaluación de proceso: con esta se determina el nivel de implementación de un programa, incluyendo obstáculos/facilitadores de su implementación, si el plan operativo se implementó de la misma manera que fue estipulado, o si se alcanzó la población(es) apropiada(s).
- Evaluación de resultado: esta determina los cambios/efectos que tuvo el plan operativo en las poblaciones meta.

La evaluación de resultados comprende, al menos, el desarrollo de los siguientes puntos de análisis de los indicadores incluidos en éste PI:

- Comparar el valor del indicador al final de periodo y la meta establecida y establecer el cumplimiento o no cumplimiento de la misma.
- Analizar las causas de los resultados y las desviaciones.
- Proponer recomendaciones para corregir las desviaciones.
- Establecer compromisos para implementar las recomendaciones.
- Definir tiempos, recursos y responsables para el cumplimiento de los compromisos.
- Definir un plan de seguimiento de los compromisos y su responsable.

Todo ello deberá integrarse en un **informe**, donde adicionalmente, se incluya:

- Descripción breve de la institución / unidad.
- Estado de la situación que se evaluó: objeto y periodo.
- Recursos financieros utilizados.
- Resultados de la gestión (logros y no logros).

- Principales causas de las desviaciones.
- Efectos / impactos producidos en la población.
- Compromisos para el siguiente periodo de la gestión.

La etapa final del monitoreo y evaluación es la **difusión y socialización** de los resultados, para que, tomando como fundamento dichos resultados, se puedan tomar decisiones. Este paso implica:

- i) La necesidad de articular mecanismos para compartir los resultados obtenidos en los procesos de monitoreo y evaluación y las lecciones aprendidas con todos los socios; y
- ii) El deber de los socios tomadores de decisiones de utilizar los resultados del proceso de monitoreo y evaluación y transformar las recomendaciones en acciones concretas para mejorar los resultados.

La periodicidad del monitoreo es trimestral y la evaluación anual, con base en las acciones que se incluyan de éste PI en el POA y se utilizarán los indicadores definidos en éste PI que forman parte del *Cuadro de Mandos* que define el SIMEGpR. Sus resultados serán la base para la rendición de informes de avance de la implementación. Los datos para el procesamiento de los mismos deben estar disponibles en el Área de estadística de la unidad de Gestión de la Información (AGI) a nivel departamental y la Unidad de Gestión de la Información (UGI) y el área de estadística a nivel central.

Las otras instituciones del sector salud realizarán el monitoreo y evaluación de las actividades de género, de acuerdo a sus propios sistemas, incorporando los elementos de la PNGS y la ENGS.

Es importante destacar que también se promoverán espacios de rendición de cuentas ante las organizaciones de la sociedad civil vinculadas con agendas para la equidad de género e igualdad de oportunidades en salud a nivel departamental y local.

A continuación, se enuncian los indicadores de la PNGS:

INDICADORES	
1.	Un mecanismo de género funcionando en el sector salud.
2.	Índice de inversión en equidad de género.
3.	Porcentaje de personal del nivel central, regional y de hospitales, capacitado en género y salud.
4.	Número de barreras de género identificadas en las diferentes unidades ejecutoras de la SESAL y número de acciones para su abordaje.
5.	Porcentaje de documentos técnico normativos de la SESAL que incorporan la perspectiva de género.
6.	Numero de las RISS por región sanitaria que incorporan acciones de género de acuerdo a la PNGS, la ENGS y el PI.
7.	Número de investigaciones en el tema de género que realiza y promueve la SESAL.
8.	Porcentaje de mujeres en posiciones de poder en la SESAL
9.	Porcentaje de mujeres empleadas por la SESAL.

4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Las líneas estratégicas están organizadas según el eje correspondiente, los indicadores con los que calza (razón por la cual estos se repiten a lo largo del documento), las líneas de acción de la PNGS, las acciones específicas del PI, responsables de las acciones y la calendarización de implementación 2016-2020.

5. EJE 1: LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA TRANSVERSALIZACIÓN/INCORPORACIÓN DE GÉNERO.

Indicadores:

- Un MG funcionando en el sector salud.
- Índice de inversión en equidad de género.
- Porcentaje de personal del nivel central, regional y de hospitales, capacitado en género y salud.
- Porcentaje de mujeres en posiciones de poder en la SESAL.
- Porcentaje de mujeres empleadas por la SESAL.

LÍNEA ESTRATÉGICA PNGS: 7.1.1 FORTALECER UN MECANISMO DE GÉNERO EN LA SESAL, COMO INSTANCIA RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE GÉNERO EN SALUD.

Líneas de Acción PNGS: 7.1.1.1 Organizar un Mecanismo de género para fortalecer la institucionalización del proceso.		Responsables	Año de Implementación.
<p>Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central</p>	<p>a. Fortalecer la organización y funcionamiento del MG, revisando sus funciones, definiendo las formas de trabajo y elaborando un plan de trabajo.</p> <p>b. Realizar talleres de trabajo para socializar las funciones del MG al interior de la SESAL.</p> <p>c. Desarrollar actividades de análisis de género para identificar la relación entre su rol y las acciones que realizarán en cada dependencia para la transversalización, dirigidas a todo el personal de acuerdo a la estructura de la SESAL y del resto del sector.</p> <p>d. Socializar la ENGS y el PI en las diferentes instancias donde se aplicará.</p> <p>e. Socializar la PNGS en las regiones departamentales de salud, metropolitanas y hospitales con el área de Desarrollo del Talento Humano.</p> <p>f. Apoyar a las instituciones del sector salud en la integración del MG para facilitar la implementación de la PNGS.</p> <p>g. Coordinar con la UPEG en las acciones de monitoreo y evaluación de la ENGS y del PI.</p>	<p>Dirección General de Normalización (DGN), UPEG y el MG</p>	<p>Año 1,2 y 3</p>

Acciones correspondientes al Nivel Regional y hospitales	<ul style="list-style-type: none"> a. Definir la instancia y las personas de nivel regional que implementaran la PNGS, ENGS y el PI. b. Socializar la PNGS, la ENGS y el PI con las diferentes instancias regionales y sus niveles locales. c. Realizar reuniones de trabajo para identificar las actividades género que realizaran para la transversalización. d. Promover la transversalización de género a través de las diferentes reuniones que se realicen a nivel regional y en las actividades de coordinación intra e intersectoriales. e. Realizar las actividades de monitoreo y evaluación de la ENGS y del PI. f. Realizar las acciones de monitoreo y evaluación de la ENGS y del PI. 	Jefatura Regional	Año 1, 2 y 3 Año 1 al 5
---	---	-------------------	--------------------------------

Líneas de Acción PNGS: 7.1.1.2 Definir la integración de un Grupo Consultivo de Actores Estratégicos en el Proceso de Transversalización de Género en Salud que está integrado por la SESAL, el INAM, las agencias de cooperación y/o proyectos estratégicos en salud y otras organizaciones.		Responsables	Año de Implementación
Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central	<ul style="list-style-type: none"> a. Participar en los espacios de coordinación intra - intersectorial y con organizaciones de la sociedad civil para impulsar la aplicación de la PNGS. b. Reuniones de coordinación para revisar los avances en el cumplimiento de los compromisos asumidos por la institución con planes, programas y proyectos de Gobierno, la cooperación internacional, las organizaciones de mujeres y la sociedad civil en la implementación de la PNGS. c. Crear/fortalecer un grupo AD HOC de actores estratégicos en género y salud. 	DGN y el MG.	Año 1, 2 y 3
Acciones correspondientes al Nivel Regional y hospitales	<ul style="list-style-type: none"> a. Identificar aliados estratégicos a nivel regional, para realizar acciones sinérgicas consideradas en los documentos en referencia con personal capacitado en género. 	Jefaturas Regionales	Año 1 ,2 y 3

Líneas de Acción PNGS: 7.1.1.3 Definir el abordaje estratégico de la cultura organizacional según niveles de atención y los diferentes espacios de trabajo, con el fin de promover acciones orientadas hacia una cultura institucional positiva para la igualdad de oportunidades y equidad de género en la SESAL.		Responsables	Año de Implementación
Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central	<ul style="list-style-type: none"> a. Realizar una evaluación del clima organizacional enfocado en género que pueden limitar la aplicación de la PNGS en el nivel central. b. Promover la realización periódica y programada de actividades de capacitación que aborden diferentes aspectos de la cultura organizacional que limitan la aplicación de la PNGS a través de conversatorios, ferias, videoforos, recuperación de fechas conmemorativas emblemáticas y otras metodologías que se consideren necesarias. 	DGN y el MG	Año 1 al 5.
Acciones correspondientes al Nivel Regional y hospitales	<ul style="list-style-type: none"> a. Realizar una evaluación del clima organizacional enfocado en género que pueden limitar la aplicación de la PNGS en el nivel regional. b. Promover la realización periódica y programada de reuniones técnicas que aborden en forma reflexiva, los diferentes aspectos de la cultura institucional que limita la aplicación de la PNGS, a través de conversatorios, ferias, videoforos, recuperación de fechas conmemorativas emblemáticas, celebraciones de fechas locales importantes y la aplicación de otras metodologías. c. Establecer incentivos para los equipos que van desarrollando una cultura organizacional favorable a la incorporación de género. 	DGN, MG Jefaturas Regionales	Año 1 al 5.

LÍNEA ESTRATÉGICA PNGS: 7.1.2 DESARROLLAR LAS CAPACIDADES DEL PERSONAL DE SALUD EN EL ABORDAJE DE GÉNERO.

<p>Líneas de Acción PNGS: 7.1.2.1 Realizar la transversalización del enfoque de género en todos los documentos que produce la SESAL y el sector: Leyes, políticas, planes estratégicos, presupuesto, acuerdos, convenios, reglamentos, estrategias, proyectos, protocolos, programas, procedimientos, lineamientos, instructivos, normas, manuales, guías y cualquier otro instrumento que se elabore en materia de salud, en forma gradual.</p> <p>Líneas de Acción PNGS: 7.2.1.3 Revisar las políticas de recursos humanos existentes e incorporar el enfoque de género en las mismas¹.</p>		Responsables	Año de Implementación
<p>Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Incluir en la Guía para la Emisión de Documentos Normativos la perspectiva de género. b. Fortalecer al recurso humano responsables de la revisión y redacción de los documentos de la SESAL para la transversalización de género (presupuesto sensible a género, análisis de situación de salud, violencia basada en género y uso de lenguaje inclusivo). c. Realizar talleres de revisión de la política de recursos humanos en salud, para incorporar el enfoque de género en la misma. d. Incluir en los términos de referencia y contratos de personal que se realicen en la SESAL, que no se discrimina por ninguna condición (sexo, género, etnia etc) de acuerdo a lo estipulado en la Constitución de la República. 	DGN, MG, UPEG	<p>Año 1, 2 y 3</p> <p>Año 1 al 5</p>
<p>Acciones correspondientes al Nivel Regional y hospitales</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Realizar una auditoria participativa de género como soporte de entrada periódicamente para medir los avances en la aplicación de la PNGS, ENGS y PI en el nivel regional. b. Aplicar la Política de Recursos Humanos en Salud sensible a género. c. Incluir en los términos de referencia y contratos de personal que se realicen en la SESAL, una clausula indicando que no se discrimina por ninguna condición (sexo, género, etnia etc) de acuerdo a lo estipulado en la Constitución de la República. 	Jefaturas Regional	Año 1 al 5

¹ Esta línea de acción proviene del Eje 2, pero se complementa con el Eje 1.

Líneas de Acción PNGS: 7.1.2.2 Brindar a todo el personal institucional capacitaciones sobre la PNGS , la estrategia y el plan de implementación.		Responsables	Año de Implementación
Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central	a. Apoyar a la Dirección General de Desarrollo de Recursos Humanos (DGRH) en la institucionalización de los contenidos sensibles a género.	DGN, DGRH y MG	Año 1 al Año 5
Acciones correspondientes al Nivel Regional y Hospitales	a. Incluir los contenidos sensibles a género en los procesos de inducción del personal a nivel regional y hospitales. b. Incluir los contenidos de género en los procesos de educación permanente de las regiones y hospitales.	Jefaturas Regionales y Directores de Hospitales	Año 1 al 5

LÍNEA ESTRATÉGICA PNGS: 7.1.3 SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS DE GÉNERO EN SALUD.

Líneas de Acción PNGS: 7.1.3.1 Se favorecerá el intercambio de experiencias de acuerdo a las buenas prácticas en la implementación de la PNGS .		Responsables	Año de Implementación
Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central	a. Elaborar los criterios y mecanismo para la identificación de la documentación de las buenas prácticas en la implementación de la PNGS en el nivel central y regional. b. Elaborar la metodología de las buenas prácticas en la aplicación de la PNGS. c. Realizar un evento nacional cada dos años, para compartir las buenas prácticas en la aplicación de la PNGS. d. Participar en eventos internacionales para compartir experiencias de país según oportunidad.	DGN, DGDRHS, MG	Año 2018 Y 2020
Acciones correspondientes al Nivel Regional y hospitales	a. Capacitar a los equipos regionales en la metodología de buenas prácticas en la implementación de la PNGS. b. Sistematizar las buenas prácticas en la implementación de la PNGS. c. Socializar los resultados a nivel regional y participar en eventos nacionales para compartir las buenas prácticas.	Jefaturas Regional	Año 1, 2 y 3

6. EJE 2: PROMOCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL RECEPTORA Y PROACTIVA EN RELACIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN.

LÍNEA ESTRATÉGICA PNGS: 7.2.1 MECANISMOS DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA SENSIBLES A GÉNERO.

Indicadores:

- Porcentaje de personal del nivel central, regional y de hospitales capacitado en género y salud.
- Número de barreras de género identificadas en las diferentes unidades ejecutoras de la SESAL y número de acciones para su abordaje.

Líneas de Acción PNGS: 7.2.1.1 Desarrollar procesos de información, sensibilización, comunicación y divulgación que promuevan la salud, tomando en cuenta las especificidades y necesidades de las mujeres y los hombres a lo largo de su curso de vida		Responsables	Año de Implementación
Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central	<ul style="list-style-type: none"> a. Diseñar y ejecutar un plan de comunicación sensible a género, que promueva la apropiación, el uso y la promoción de la PNGS, la ENGS y el PI al interior de las instituciones del sector salud. b. Gestionar la realización de Talleres sobre metodología de ASIS incorporando la Guía Metodológica: Pasos para Desarrollar un Análisis de Género, elaborada por la OPS/OMS (Análisis de Género: Bases Conceptuales y Metodológicas. 2011. Washington, USA.) según indicación del MNS, mayo 2013. c. Divulgar la información generada en los análisis de salud sensibles a género, para compartir la situación de salud de las mujeres y hombres en su curso de vida, evidenciar las inequidades y necesidades existentes y tomar acciones para su abordaje. d. Producir materiales educativos sobre salud y sexualidad, con base en evidencia científica y garantizar el abordaje de las variables señaladas en ésta línea de acción, según las normas de atención en salud. 	DGN, DGDRH, Unidad de Vigilancia de la Salud y MG. Otras Autoridades del Sector Salud	Año 2 al 5
Acciones correspondientes al Nivel Regional y hospitales	<ul style="list-style-type: none"> a. Implementar el plan de comunicación sensible a género en las RSD y las metropolitanas, para promover la apropiación, uso y promoción de la PNGS, la ENGS y el PI al interior de las instituciones del sector salud. b. Participar en Talleres sobre la metodología de ASIS incorporando la Guía Metodológica: Pasos para Desarrollar un Análisis de Género, elaborada por la OPS/OMS (Análisis de Género: Bases Conceptuales y Metodológicas. 2011. Washington, USA.) c. Realizar el ASIS sensible a género. 	MG, Jefatura Regional y Unidad de Vigilancia de la Salud DGRHS y MG	Año 2 al 5. Año 2 al 5.

Líneas de Acción PNGS: 7.2.1.2 Promover y modelar a través de las gerencias, jefaturas, coordinaciones y mandos intermedios, una comunicación incluyente y no sexista en las publicaciones, comunicación interna y externa escrita y oral en documentos institucionales y del sector salud.		Responsables	Año de Implementación
Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central	<ul style="list-style-type: none"> a. Definir/incluir en los procedimientos administrativos un instrumento para constatar la aplicación de una comunicación incluyente y no sexista. b. Elaborar listas de chequeo que faciliten la aplicación del plan de comunicación. 	DGRH y MG	Año 2 al Año 5
Acciones correspondientes al Nivel Regional y hospitales	<ul style="list-style-type: none"> a. Definir/incluir en los procedimientos administrativos un instrumento para constatar la aplicación de una comunicación incluyente y no sexista. b. Implementación de las listas de chequeo, que faciliten la aplicación del plan de comunicación. 	Jefatura Regional	Año 1 y 2 al Año 5

LÍNEA ESTRATÉGICA PNGS: 7.2.2 APOYAR LA DEFINICIÓN DE LOS MECANISMOS DE DENUNCIA EN COORDINACIÓN CON EL MINISTERIO PUBLICO Y LA SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS.

Líneas de Acción PNGS:		Responsables	Año de Implementación
7.2.2.1 fortalecer los mecanismos de notificación para que las mujeres y hombres denuncien los casos de violencia obstétrica, doméstica, laboral, sexual, y establecer los mecanismos que fomenten las posibilidades de ejercer su derecho a denunciar.			
Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central	<ul style="list-style-type: none"> a. Definir lineamientos generales para la notificación de casos de las distintas formas de Violencia. b. Conducir la elaboración del material educativo que aborde temas como: los derechos de las personas que trabajan/ asisten a los servicios de salud, las diferentes formas de violencia, los pasos a seguir para efectuar la denuncia, dudas generales alrededor del proceso de denuncia. 	DGN, MG y Asesoría Legal de la SESAL.	Año 2 al Año 5
Acciones correspondientes al Nivel Regional y hospitales	<ul style="list-style-type: none"> a. Implementar los lineamientos generales para la notificación de casos de las distintas formas de violencia b. Distribuir material educativo sobre las diferentes formas de violencia. c. Capacitar al equipo de salud en las regiones departamentales y hospitales en materia de atención a víctimas de violencia, con enfoque de género, no discriminación, respeto a la diversidad y a los derechos humanos. d. Establecer alianzas interinstitucionales con el objetivo de dar una atención especial a las diferentes formas de violencia. 	Ministerio Publico, Equipos Regionales ONG's de base comunitaria.	Año 2 al Año 5

7. EJE 3: DESARROLLO DE CAPACIDADES DEL PERSONAL INSTITUCIONAL DEL SECTOR SALUD PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO.

Indicadores:

- Un mecanismo de género funcionando en el nivel central, en las regiones de salud y hospitales.
- Índice de inversión en equidad de género.
- Porcentaje de personal del nivel central, regional y de hospitales capacitado en género y salud.
- Porcentaje de mujeres en posiciones de poder en la SESAL.
- Porcentaje de mujeres empleadas por la SESAL.

7.3.1 DESARROLLAR METODOLOGÍAS DE EDUCACIÓN PARA PERSONAS ADULTAS (ANDRAGÓGICAS) PARA EL PERSONAL EN FORMA SISTEMÁTICA.

Líneas de Acción PNGS: 7.3.1.1 Apoyar la gestión y desarrollo del talento humano, para la efectiva transversalización de género en todos los procesos institucionales que contribuyan a la promoción de la equidad e igualdad en salud, especialmente por sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, pertenencia étnica.		Responsables	Año de Implementación
Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central	<p>a. Promover el abordaje de la interculturalidad, el respeto a la diversidad y la no discriminación en los servicios de salud a través de la aplicación de estos enfoques en las acciones cotidianas de la provisión de servicios de salud y de acuerdo a los compromisos internacionales.</p> <p>b. Definir contenido y metodología de talleres de capacitación en género y salud de acuerdo a las diferentes responsabilidades existentes según la estructura organizativa actual de la SESAL que incluye entre otros los siguientes enfoques:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Interculturalidad • Respeto a la diversidad sexual, eliminación del estigma y discriminación en los servicios de salud • Derechos humanos • Derecho a la salud <p>c. Derechos sexuales y reproductivos para mujeres y hombres.</p>	DGN, MG y DGDRH	Año 3, 4 y 5
Acciones correspondientes al Nivel Regional y hospitales	<p>a. Aplicar el enfoque de género en las acciones cotidianas de la provisión de servicios de salud.</p> <p>b. Implementar talleres de capacitación en género y salud de acuerdo a las diferentes responsabilidades existentes según la estructura organizativa actual de la SESAL que incluye entre otros los siguientes enfoques:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Interculturalidad • Respeto a la diversidad sexual, eliminación del estigma y discriminación en los servicios de salud • Derechos humanos • Derecho a la salud <p>Derechos sexuales y reproductivos para mujeres y hombres</p>	Jefatura Regional	Año 3, 4 y 5

LÍNEA ESTRATÉGICA PNGS: 7.3.2 COORDINACIÓN CON LA ACADEMIA PARA LA INCLUSIÓN DE GÉNERO EN LAS CARRERAS DEL ÁREA DE LA SALUD Y OTRAS RELACIONADAS.

Líneas de Acción PNGS: 7.3.3.2 Garantizar la producción de materiales informativos sobre salud y sexualidad responsable dirigida tanto a las/os prestadores de servicios de salud como a usuarias/os, tomando en cuenta las especificidades de cada grupo: sexo , edad, capacidades diversas, orientación sexual, pertenencia étnica y territorial.		Responsables	Año de Implementación
Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central	-----VER EJE 2-----	DGN y el MG.	Año 2 al Año 5
Acciones correspondientes al Nivel Regional y hospitales	a. Desarrollar talleres de capacitación a los equipos regionales en salud integral y sexualidad para su aplicación en la prestación de servicios de salud.	Regional y MG.	Año 2 al Año 5

LÍNEA ESTRATÉGICA PNGS: 7.3.3 IMPULSAR LA FORMULACIÓN DEL PREPUESTO SENSIBLE A GÉNERO EN COORDINACIÓN CON INAM, SEFIN Y CONGRESO NACIONAL.

Líneas de Acción PNGS: 7.3.3.1 Los equipos responsables de la elaboración del presupuesto de salud, tendrán dominio y aplicarán la metodología para la elaboración del gasto etiquetado y presupuesto sensible a género.		Responsables	Año de Implementación
<p>7.6.1.3 Promover la gestión de la salud por resultados y la calidad en la atención, desde una perspectiva de equidad de género.</p> <p>7.6.1.4 Promover que la atención y los servicios de salud se provean con calidad; de manera oportuna, pertinente, basada en evidencia técnica y/o científica, que sea aceptada social y culturalmente².</p>			
Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central	a. Capacitar y acompañar al equipo de la UPEG en la elaboración del presupuesto sensible a género del nivel central.	DGN, MG y UPEG	Año 2 al Año 5
Acciones correspondientes al Nivel Regional y hospitales	a. Implementar la elaboración del presupuesto sensible a género.	Jefatura Regional	Año 2 al Año 5

² Estas líneas de acción 7.6.1.3 y 7.6.1.4 de la PNGS pertenecen al Eje 6.

8. EJE 4: DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE LA TOMA DE DECISIONES EN BASE A LA EVIDENCIA CIENTÍFICA A TRAVÉS DE INVESTIGACIONES DE GÉNERO EN SALUD.

Indicadores:

- Número de barreras de género identificadas en las diferentes unidades ejecutoras de la SESAL y número de acciones para su abordaje.
- Porcentaje de personal del nivel central, regional y de hospitales capacitado en género y salud.
- Porcentaje de documentos técnico normativos de la SESAL que incorporan la perspectiva de género.

LÍNEA ESTRATÉGICA PNGS: 7.4.1 PROMOVER LA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIONES SOBRE LAS BARRERAS Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN SALUD.

Líneas de Acción PNGS:		Responsables	Año de Implementación
<p>7.4.1.1 Fortalecimiento de la generación de evidencia científica en género, su uso y difusión oportuna, que sirva de base para la toma de decisiones y que dé cuenta de las brechas de inequidad e impacto de las intervenciones en salud de las mujeres y los hombres.</p> <p>7.4.1.2 Cooperar con instituciones públicas y privadas para divulgar información y coordinar investigaciones que ayuden a comprender las dimensiones de las barreras y desigualdades de género.</p>			
<p>Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central</p>	<p>a. Definir en la agenda de investigación científica con la academia para incluir los temas de equidad de género e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta las tesis de grados de las áreas de las ciencias de la salud y otras afines.</p> <p>b. Coordinar con la academia, la semana científica a partir de los resultados de investigaciones sobre brechas e inequidades de género, así como de cualquier otro tipo de estudios donde sus resultados aporten información sobre las barreras de género, inequidades en salud, igualdad de oportunidades y otras situaciones que se presentan en el curso de vida de la población y en los servicios de salud.</p> <p>c. Incorporar el enfoque de género en el curriculum que desarrollan las escuelas formadoras de recursos humanos en salud.</p> <p>d. Gestionar y promover cursos y diplomados virtuales y presenciales sobre Género y Salud, priorizando el personal del mecanismo de género y los enlaces de las regiones sanitarias departamentales, metropolitanas y hospitales.</p> <p>e. Incorporar al MG en foros internacionales de Género y Salud.</p> <p>f. Gestionar con la cooperación internacional y la academia, un diplomado específico para el personal que trabaja en las Consejerías de Familia y los principales servicios donde se reciben personas sobrevivientes de violencia doméstica.</p> <p>g. Coordinar con la Unidad de Vigilancia para la Salud y otras agencias de cooperación la capacitación del personal de salud en la metodología de ASIS con Perspectiva de Género, de acuerdo al mandato del MNS. tanto para personal de epidemiología del nivel central como regional.</p>	<p>MG, Academia, DGN, DGDRH.</p>	<p>Año 2 al Año 5</p>
<p>Acciones correspondientes al</p>	<p>a. Promover investigaciones locales (estudio de casos, sistematización de experiencias</p>	<p>MG, Jefatura</p>	<p>Año 2 al 5.</p>

Nivel Regional y hospitales	exitosas entre otros) sobre problemas de salud sensibles a género que brinden información para la toma de decisiones.	Regional, Equipos Locales de RISS.	
------------------------------------	---	---	--

LÍNEA ESTRATÉGICA PNGS: 7.4.2 SISTEMATIZACIÓN E INTERCAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS DE GÉNERO EN SALUD.

Líneas de Acción PNGS: 7.4.2.1 Definir e impulsar mecanismos de reconocimiento y metodologías de sistematización de las buenas prácticas para la igualdad entre mujeres y hombres.	Responsables	Año de Implementación	
Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central	<ul style="list-style-type: none"> a. Definir una metodología de sistematización de las buenas prácticas que contribuyen a la igualdad de oportunidades en salud de mujeres y hombres en su curso de vida. b. Participar en eventos internacionales para presentar las "Buenas Prácticas de Género en Salud" a partir de la aplicación de la PNGS. c. Crear un premio nacional de "Buenas Prácticas de Género en Salud". d. Definir un sistema de incentivos para las Buenas Prácticas de Género en Salud" en el nivel central. e. Complementar estas acciones específica con la 7.1.3.1 	DGDRH, DGN y MG. INAM, AMHON, Casa Presidencial, la Comisión de Género del Congreso Nacional y COHEP.	Año 3 al 5
Acciones correspondientes al Nivel Regional y hospitales	<ul style="list-style-type: none"> a. Definir un sistema de incentivos para las Buenas Prácticas de Género en Salud" en el nivel regional. b. Realizar la sistematización de las buenas prácticas que contribuyen a la igualdad de oportunidades en salud en el curso de vida. c. Participar en eventos nacionales e internacionales para la socialización de las Buenas Prácticas de Género en Salud. 	DRS, MG, AMHON, COHEP, ONG's.	Año 3al 5.

9. EJE 5: FORTALECIMIENTO DE LOS ABORDAJES DE GÉNERO EN EL PROCESO DE FORMULACIÓN DEL PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE GÉNERO EN SALUD.

Indicadores:

- Porcentaje de personal del nivel central, regional y de hospitales capacitado en género y salud.
- Porcentaje de documentos técnico normativos de la SESAL que incorporan la perspectiva de género.

LÍNEA ESTRATÉGICA PNGS: 7.5.1 FORTALECER LA APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE PRESUPUESTOS SENSIBLES A GÉNERO EN COORDINACIÓN CON EL INAM, SEFIN Y COMISIÓN DE GÉNERO DEL CONGRESO NACIONAL.

Líneas de Acción PNGS:		Responsables	Año de Implementación
<p>7.5.1.1 Desarrollar y aplicar herramientas de análisis presupuestario, en el cual esté desagregado y se analicen las inequidades de las políticas del gasto y financiamiento (gasto de bolsillo, gasto gubernamental y cooperación internacional) en salud de mujeres y hombres en el curso de vida.</p> <p>7.5.1.2 Formular el presupuesto de salud de acuerdo a la metodología de presupuestos sensibles a género, hasta donde la misma se pueda innovar y aplicar.</p> <p>7.5.1.3 Incluir en todos los convenios de gestión y servicios descentralizados, la incorporación de género y las acciones específicas prioritarias.</p> <p>7.5.1.4 Asegurar la asignación permanente de recursos financieros, en todos los servicios de salud, para la aplicación efectiva y seguimiento a la política de género, reducción de la mortalidad diferencial (por sexo, etnia, edad, etc.).</p>			
Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central	<p>a. Participar en reuniones para incidir en la asignación presupuestaria género-sensitiva con INAM, SEFIN y el Congreso Nacional mediante las Comisiones de Género, Salud y de Presupuesto.</p>	UPEG y MG. DGN. UPEG.	Año 2 al Año 5
Acciones correspondientes al Nivel Regional y hospitales	<p>a. Participar en reuniones para incidir en la asignación presupuestaria género-sensitiva de nivel regional y central.</p> <p>b. Vigilar el cumplimiento de los convenios de gestión sensibles a género.</p>	DGRISS, MG y RDS.	Año 2 al Año 5

10. EJE 6: FORTALECIMIENTO DE LAS REDES INTEGRADAS DE SERVICIOS DE SALUD Y LOS DESCENTRALIZADOS, A TRAVÉS DE LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL CONJUNTO GARANTIZADO DE ATENCIONES EN SALUD Y LOS MANDATOS DEFINIDOS PARA EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD EN LA LEY MARCO DE PROTECCIÓN SOCIAL.

Indicadores:

- Índice de inversión en equidad de género.
- Numero de las RISS por región sanitaria que incorporan acciones de género de acuerdo a la PNGS, la ENGS y el PI.

LÍNEA ESTRATÉGICA PNGS: 7.6.1 PROMOVER EL DESARROLLO DE CAPACIDADES DEL PERSONAL DE LAS REGIONES DE SALUD, RISS Y HOSPITALES.

Líneas de Acción PNGS: 7.6.1.1 Desarrollar procesos de promoción, prevención y atención en salud en las diferentes etapas del ciclo de vida de hombre y mujeres que contribuyan de forma significativa a la reducción de las brechas de inequidad y desigualdad de género en salud, examinando e incidiendo en los determinantes de la salud 7.6.1.2 Implementar y fortalecer los lineamientos para el mejoramiento de las prácticas sobre autocuidado en salud, al interior de la pareja, familia y comunidad durante el periodo prenatal, postnatal y de atención a las y los recién nacidos, que promuevan la corresponsabilidad de mujeres y hombres. 7.6.1.5 Diseñar documentos normativos, que aborden las diferentes formas de violencia contra las mujeres, niñas, niños, y adolescentes y personas adultas mayores, garantizando que los servicios de salud estén adecuados para la atención, referencia y respuesta de estos casos.		Responsables	Año de Implementación
Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central	a. Diseñar campañas para la promoción, prevención y atención de la salud, dirigidas a diferentes grupos poblacionales, a partir de las barreras e inequidades de género identificadas. b. Revisar/actualizar los lineamientos para el mejoramiento de las prácticas transformadoras de género para el autocuidado de la salud. c. Revisar los documentos normativos nuevos relacionados con el tema de violencia, para asegurar la transversalización de género en los mismos.	DGDRHS, DGN y MG	Años 1 al 5
Acciones correspondientes al Nivel Regional y hospitales	a. Realizar y analizar los resultados del ASIS con perspectiva de género. b. Fortalecer las capacidades de los equipos de las RISS en la transversalización de género en los servicios de salud centralizados y descentralizados. c. Realizar campañas para la promoción, prevención y atención de la salud, dirigidas a diferentes grupos poblacionales, a partir de las barreras e inequidades detectadas. d. Promover la inclusión del abordaje de barreras e inequidades de género en salud, en los Planes de Desarrollo Comunitario y los Planes de Desarrollo Municipal. e. Fortalecer el trabajo con organizaciones de base comunitaria para fortalecer el abordaje del autocuidado en salud a nivel personal, familiar y en la comunidad, de acuerdo a los resultados de los Diagnósticos Comunitarios y la Ficha Familiar de Salud.	Jefatura Regional	Año 1 al 5

11. EJE 7: FORTALECIMIENTO DE LA COORDINACIÓN CON INSTITUCIONES, AGENCIAS DE COOPERACIÓN Y ORGANIZACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES PARA LA APLICACIÓN DE LA PNGS Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA PARA LA PETICIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS.

Indicadores:

- Índice de inversión en equidad de género.
- Numero de las RISS por región sanitaria que incorporan acciones de género de acuerdo a la PNGS, la ENGS y el PI.
- Porcentaje de mujeres en posiciones de poder en la SESAL.

LÍNEA ESTRATÉGICA PNGS: 7.7.1 ORGANIZAR EL GRUPO DE ACTORES ESTRATÉGICOS NACIONALES Y DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL EN EL PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN SALUD.

Líneas de Acción PNGS:		Responsables	Año de Implementación
<p>7.7.1.2 Gestionar recursos financieros y asistencia técnica que permita fortalecer los abordajes de género en la SESAL y en el sector Salud.</p> <p>7.7.1.3 Promover y organizar la participación del personal de salud, con la sociedad civil organizada, en los espacios departamentales y regionales que aboguen por la equidad e igualdad de género.</p> <p>7.7.1.4 Coordinación sistemática con las instituciones que impulsan la equidad e igualdad de género, incluyendo el movimiento de mujeres y de masculinidades existentes en el país.</p> <p>7.7.1.5 Coordinar con las organizaciones de mujeres y otras de la sociedad civil, las acciones de vigilancia ciudadana y auditoría social sobre la Política de Género, la calidad de los servicios y la inversión de los recursos.</p> <p>7.7.1.6 Asegurar las condiciones jurídicas e institucionales para que las mujeres organizadas y otras organizaciones, realicen acciones de vigilancia ciudadana y auditoría social sobre las políticas de salud, la calidad de los servicios y la inversión de los recursos, fomentando una cultura de exigibilidad de derechos para el mejoramiento de la salud.</p>			
Acciones Específicas Correspondientes al Nivel Central	<p>a. Promover reuniones para el alineamiento y movilización de recursos para la implementación de la PNGS, la ENGS y el PI, con apoyo de la cooperación internacional, las municipalidades, (COHEP) y organizaciones de la sociedad civil tanto a nivel central como en las regiones departamentales, metropolitanas y hospitales.</p> <p>b. Definir espacios que faciliten la veeduría ciudadana en la aplicación de la PNGS, la ENGS y su PI.</p> <p>c. Reuniones de coordinación de acciones estratégicas de salud con las organizaciones de mujeres y masculinidades, según la PNGS.</p>	DGDRH, DGN y MG. INAM, AMHON, Casa Presidencial y la Comisión de Género del Congreso Nacional.	Año 1 al Año 5
Acciones correspondientes al Nivel Regional y hospitales	<p>a. Mapeo de actores y caracterización de las organizaciones existentes en la RSD.</p> <p>b. Reuniones de coordinación de acciones estratégicas de salud con las organizaciones de mujeres y de masculinidades, según la PNGS.</p>	Coop. Internacional, Corporaciones Municipales, Org, de mujeres, otras.	Año 1 al Año 5

Anexo No. 1 Fichas Técnicas de los Indicadores de la PNGS

Nombre del indicador	Código	1. Un mecanismo de género funcionando en el nivel central y en las regiones de salud.				
Descripción		Expresa la existencia de un Mecanismo de Género organizado y funcionando para conducir el proceso de implementación de la PNGS, la ENGS y el PI en el sector salud. Se verificará su cumplimiento a partir de los informes que ésta instancia brinda cada semestre a la DGN.				
Relevancia o pertinencia		El Plan de Nación 2010-2038, el Plan 2010-2022 y el Modelo Nacional de Salud consideran la equidad de género como un eje transversal. El Plan Nacional de Salud 2014-2018 incluye la equidad de género en los principios y en el primer objetivo específico. Los compromisos internacionales suscritos y ratificados por el Estado de Honduras con el SICA, la OPS/OMS y las Naciones Unidas en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades, sobre las cuales el país debe rendir cuentas periódicamente. En Honduras a partir del 2008, con la reglamentación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en su artículo 8, se establece la obligatoriedad de las Secretarías de Estado para la creación, sostenimiento y presupuestación de las Unidades o Mecanismos de Género. ³				
Fórmula		Un mecanismo de género organizado y funcionando.				
Definición de variables		Mecanismo de Género				
Fuente del dato		DGN				
Ámbito		Nacional				
Responsable de la recolección del dato		DGN y MG				
Frecuencia o periodicidad de la recolección de los datos		Semestral y Anual				
Metas relacionadas		<ul style="list-style-type: none"> • Un Mecanismo de Género organizado y funcionando en el sector salud en el período 2016 - 2020. • Fortalecido el desarrollo del talento humano en la SESAL y el IHSS para la transversalización de género en salud, en el período 2016-2020. 				
Línea Base		2016	2017	2018	2019	2020
Meta Propuesta						
<p>COMENTARIOS</p> <p>Se entiende como Mecanismo de Género MG⁴, según lo establecido en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que los Gobiernos tienen la obligación de: “Crear, sobre la base de un sólido compromiso político, un mecanismo nacional, cuando no exista, y fortalecer, según proceda, los mecanismos nacionales existentes para el adelanto de la mujer en las instancias más altas de gobierno que sea posible; el mecanismo debería tener mandatos y atribuciones claramente definidos; la disponibilidad de recursos suficientes y la capacidad y competencia para influir en cuestiones de políticas, formular y examinar la legislación serían elementos decisivos; entre otras cosas, debería realizar un análisis de políticas y llevar a cabo funciones de fomento, comunicación, coordinación y vigilancia de la aplicación”. De acuerdo a la PNGS, se tomaría como mecanismo de género funcionando, los equipos de integración en el nivel central.</p>						

³ La Ley de Igualdad de Oportunidades en su artículo 8 establece que: “Cada una de las instituciones a las que se refiere el artículo anterior, crearan dentro de su estructura organizativa la Unidad de Género cuyo personal gozará de amplias libertades y facultades para velar por el fiel cumplimiento de toda la normativa atinente a la Igualdad de Oportunidades para la Mujer.”

⁴ Instituto Nacional de la Mujer. INAM. Manual de Organización de los Mecanismos de Género. Tegucigalpa, Honduras.

Nombre del indicador	Código	2. Índice de inversión de equidad de género.				
Descripción	Es la inversión pública en salud, a través de proyectos y/o servicios dirigidos exclusivamente a mujeres en las diferentes etapas del ciclo de vida, orientadas a cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, promover la autonomía y el ejercicio de los derechos de las mujeres y asegurar la redistribución equitativa de los recursos públicos y sociales. Esta inversión está constituida por medidas correctivas, compensatorias, de promoción y especiales de carácter temporal orientados a acortar las distancias entre hombres y mujeres en el ejercicio del derecho a la salud en el marco de los derechos humanos.					
Relevancia o pertinencia	<p>El Plan de Nación 2010-2038, el Plan 2010-2022 y el Modelo Nacional de Salud 2013 consideran la equidad de género como un eje transversal. El Plan Nacional de Salud 2014-2018 incluye la equidad de género en los principios y en el primer objetivo específico. El Estado de Honduras ha suscrito y ratificado compromisos internacionales con el SICA, la OPS/OMS y las Naciones Unidas en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades, sobre las cuales el país debe rendir cuentas periódicamente.</p> <p>Según la Organización Mundial de la Salud⁵, las mujeres y la niñez, desempeñan un papel decisivo en el desarrollo. Invertir más en su salud no solo es correcto sino también ayuda a lograr sociedades estables, pacíficas y productivas. Aumentar las inversiones acarrea muchos beneficios: Ayuda a mujeres y niños a realizar sus derechos humanos fundamentales. Los seres humanos tienen derecho al máximo grado posible de salud. Este principio fundamental del desarrollo y los derechos humanos ha sido confirmado por muchos países en una variedad de tratados internacionales y regionales sobre los derechos humanos que el Estado de Honduras ha ratificado. Ayuda a reducir la pobreza, es costo eficaz, estimula la productividad y el crecimiento económico.</p>					
Fórmula	Cantidad de Fondos destinados a la inversión en la salud de las mujeres (Preventiva, curativa y de rehabilitación). Cantidad Total de Fondos destinados para la inversión en salud, por cien.					
Definición de variables	Cantidad de Fondos destinados a la inversión en la salud de las mujeres (Preventiva, curativa y de rehabilitación). Cantidad Total de Fondos destinados para la inversión en salud, por cien.					
Fuente del dato	Los registros de la gerencia administrativa y de la UPEG de la SESAL, así como del sistema SIAFI.					
Ámbito	Nacional					
Responsable de la recolección del dato	Gerencia Administrativa, UPEG y MG de la SESAL.					
Frecuencia o periodicidad de la recolección de los datos	Anual.					
Metas relacionadas	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborado un presupuesto anual de salud sensible a género en el período 2016-2020. • En el período 2016-2020 se han establecido y articulado los mecanismos de notificación, atención y seguimiento a los casos de violencia doméstica (basada en género), acoso sexual, y cualquier otro tipo de violación a los derechos del personal institucional y de la población que demanda atención en salud en las regiones sanitarias departamentales y metropolitanas de salud. 					
Línea Base	2016	2017	2018	2019	2020	

⁵ Organización de las Naciones Unidas/Organización Mundial de la Salud. Estrategia Mundial de Salud de las Mujeres y los Niños. New York. Septiembre 2010.

Meta Propuesta	
<p>Comentarios</p> <p>Inversión: Expresada en el porcentaje (%) de fondos destinados a la equidad e igualdad de género.</p> <p>Equidad de género: significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres. El concepto reconoce que entre hombres y mujeres hay diferencias en cuanto a las necesidades en materia de salud, al acceso y al control de los recursos, y que estas diferencias deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios entre hombres y mujeres.</p> <p>Disposiciones Generales para la Ejecución del Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República para el Año 2016. ⁶ El artículo 10 establece, de forma literal, lo siguiente: “El Estado para poder lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres impulsará, de manera transversal, la aplicación del II Plan de Igualdad y Equidad de Género en Honduras y el Plan Nacional contra la Violencia de las Mujeres 2014-2022 como eje transversal”.</p> <p>“El Instituto Nacional de la Mujer aplicará anualmente el índice de inversión de equidad de género, como un mecanismo interno de monitoreo y evaluación de la gestión pública en materia de equidad de género. Para este fin las instituciones del Estado deben presentar un informe sobre su asignación y ejecución presupuestaria con perspectiva de género. El monitoreo se realizará semestral en coordinación con la Comisión de Equidad de Género del Congreso Nacional y la Sociedad Civil.”</p> <p>Este indicador será revisado con los responsables de recolección del dato. Aún se encuentra en proceso de construcción en el INAM, por lo que puede sufrir modificaciones.</p>	

⁶ *La Gaceta. Sección A. Capítulo IV. Disposiciones Generales para la Ejecución del Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República. Normas Generales de la Ejecución Presupuestaria. República de Honduras. Tegucigalpa, M. D. C., 18 de diciembre del 2015. Decreto No. 33,912.*

Nombre del indicador	Código	3. Porcentaje de personal del nivel central, regional y hospitales capacitado en género y salud.				
Descripción	Expresa el número de personas capacitadas en género y salud, en el nivel central, regional y de hospitales.					
Relevancia o pertinencia	El Plan Nacional de Salud 2014-2018 define como línea de acción en el componente para la regulación del sistema nacional de salud, el fortalecimiento de la planificación, la gestión y el desarrollo del talento humano en salud que responda a las necesidades del Modelo Nacional de Salud. Esto incluye desarrollar un Modelo de gestión de recursos humanos en salud basado en competencias para alcanzar una mejor eficiencia, efectividad y optimización de los recursos. En éste marco el desarrollo de competencias para la transversalización de género en salud es prioritaria.					
Fórmula	Número del personal del nivel central, regional y de hospitales, capacitado en género y salud sobre el total de personal de la SESAL por cien.					
Definición de variables	<p>Numerador: Número de personal del nivel central, regional y hospitales capacitado en género y salud.</p> <p>Denominador: Número total de personal de salud del nivel central, regional y hospitales por cien.</p>					
Fuente del dato	Informes MG y RSD.					
Ámbito	Nacional					
Responsable de la recolección del dato	DGDRH y MG					
Frecuencia o periodicidad de la recolección de los datos	Semestral y Anual					
Metas relacionadas	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha definido y aplicado un plan de comunicación sensible a género. • Fortalecido el desarrollo del talento humano en la SESAL y el IHSS para la transversalización de género en salud, en el período 2016-2020. 					
Línea Base	2016	2017	2018	2019	2020	
Meta Propuesta						
COMENTARIOS						
<ul style="list-style-type: none"> • El nivel central y las Regiones Departamentales de Salud llevarán un registro del personal capacitado en género, diferenciado por sexo, edad y cargo que desempeñan. • Las regiones informaran al MG de los avances semestrales en el proceso de capacitación del personal en género y salud. • Los hospitales están incluidos en las Regiones Sanitarias y Metropolitanas 						

Nombre del indicador	Código	4. Número de barreras de género identificadas en las diferentes unidades ejecutoras de la SESAL y número de acciones para su abordaje.				
Descripción	Expresa el listado y la descripción de las barreras de género que enfrentan las mujeres y los hombres durante su curso de vida en las unidades ejecutoras de los servicios de salud y el listado de las acciones realizadas en dicho ámbito para su abordaje.					
Relevancia o pertinencia	La meta del Plan de Nación establece como prioridad ampliar la cobertura de servicios de salud en todos los niveles de atención y el Plan Nacional de Salud señala a su vez, la ampliación de la cobertura de los servicios de salud mediante modalidades de gestión, eficaces y eficientes que incluyan mayor descentralización. Identificar las barreras de género en mujeres y hombres en la provisión de servicios, es vital para cumplir con la meta propuesta.					
Fórmula	Listado e informe de descripción de las barreras de género identificadas y listado de acciones realizadas en los servicios de salud centralizados y descentralizados para su abordaje, por región de salud y tipo de servicio.					
Definición de variables	Número de las barreras de género identificadas en las distintas unidades ejecutoras de la SESAL y el número de las acciones realizadas para el abordaje de las barreras.					
Fuente del dato	Informes					
Ámbito	Nacional					
Responsable de la recolección del dato	UGI y MG					
Frecuencia o periodicidad de la recolección de los datos	Anual					
Metas relacionadas	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizados y/o adecuados los sistemas de gestión de la información sensible a género en el período 2016-2020. • Realizada por lo menos una investigación bianual relacionada a género en salud en coordinación con la academia. (tesis de grado) para generar evidencia científica. • Realizada reunión bianual para el intercambio de buenas prácticas de género en salud realizadas por las regiones sanitarias, a partir del año 2017. • En el 2020 se ha organizado y está funcionando un grupo de Actores Estratégicos Nacionales y de la Cooperación Internacional en alineamiento a los mandatos de la PNGS. 					
Línea Base	2016	2017	2018	2019	2020	
Meta Propuesta						
<p>COMENTARIOS</p> <p>Se entenderá por barreras de género, los obstáculos que encuentran las mujeres y los hombres para acceder a los servicios de salud. Pueden ser económicas, geográficas, culturales y las que pueden darse en los servicios de salud.</p>						

Nombre del indicador	Código	5. Porcentaje de documentos técnico normativos de la SESAL que incorporan la perspectiva de género.				
Descripción		Expresa el porcentaje de los documentos técnico normativos de la SESAL que incorporan la perspectiva de género.				
Relevancia o pertinencia		El Plan de Nación 2010-2038, el Plan 2010-2022 y el Modelo Nacional de Salud consideran la equidad de género como un eje transversal. El Plan Nacional de Salud 2014-2018 incluye la equidad de género en los principios y en el primer objetivo específico. Así mismo, los compromisos internacionales suscritos y ratificados por el Estado de Honduras con el SICA, la OPS/OMS y las Naciones Unidas en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades, sobre las cuales el país debe rendir cuentas periódicamente, obligan a realizar el cumplimiento de la PNGS para su institucionalización.				
Fórmula		El número de documentos técnico normativos de la SESAL que incorporan la perspectiva de género, entre el número total de documentos técnico normativos elaborados en el período por la constante (por cien).				
Definición de variables		<p>Numerador: número de documentos técnico normativos de la SESAL que incorporan la perspectiva de género</p> <p>Denominador: Número total de documentos técnico normativos elaborados en el período</p> <p>Por la constante: 100</p>				
Fuente del dato		Informes de las diferentes oficinas de la estructura organizativa y de la DGN.				
Ámbito		Nivel Central				
Responsable de la recolección del dato		DGN y MG				
Frecuencia o periodicidad de la recolección de los datos		Semestral y Anual				
Metas relacionadas		<ul style="list-style-type: none"> Realizada la transversalización de género de forma gradual en los diferentes documentos oficiales y/u operativos e instrumentos legales generados por la SESAL al 2020. En el 2020 se ha organizado y está funcionando un grupo de Actores Estratégicos Nacionales y de la Cooperación Internacional en alineamiento a los mandatos de la PNGS. 				
Línea Base		2016	2017	2018	2019	2020
Meta Propuesta						
COMENTARIOS:						
<ul style="list-style-type: none"> Los documentos que incorporan género son los que promueven la equidad de género e igualdad de oportunidades. Abordan la transformación de las relaciones desiguales de género que producen inequidades en salud, impulsan el abordaje de éstas, así como el empoderamiento de las mujeres y de los hombres en la defensa del derecho a la salud. Se tomarán en cuenta los documentos que se elaboren por primera vez o que se actualicen. 						

Nombre del indicador	Código	6. Numero de las RISS por región sanitaria y hospitales que incorporan acciones de género de acuerdo a la PNGS, la ENGS y el PI.				
Descripción		Expresa el número de las redes integradas de servicios de salud por Región Sanitaria y hospitales que incorporan acciones de género de acuerdo a la PNGS, la ENGS y el PI.				
Relevancia o pertinencia		Según el Plan de Nación 20120-2022 y Visión de País 20120-2038 <i>“La equidad entre los géneros es esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo que buscamos. Se trata de un requisito indispensable para superar el hambre, la pobreza y las enfermedades. Implica igualdad en todos los niveles de la educación y en todos los ámbitos de trabajo, el control equitativo de los recursos e igual oportunidad de representación en la vida pública y política”.</i>				
Fórmula		Numero de RISS por Región Sanitaria que incorporan acciones de género de acuerdo a la PNGS, la ENGS y el PI.				
Definición de variables		Numero de las RISS por región sanitaria y hospitales que incorporan acciones de género de acuerdo a la PNGS, la ENGS y el PI.				
Fuente del dato		DNRISS y Direcciones Sanitarias Departamentales - DSD.				
Ámbito		Nacional				
Responsable de la recolección del dato		DNRISS y MG				
Frecuencia o periodicidad de la recolección de los datos		Anual				
Metas relacionadas		<ul style="list-style-type: none"> En el 2020 se ha organizado y está funcionando un grupo de Actores Estratégicos Nacionales y de la Cooperación Internacional en alineamiento a los mandatos de la PNGS. 				
Línea Base		2016	2017	2018	2019	2020
Meta Propuesta						
COMENTARIOS						
Según el Modelo Nacional de Salud, las Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS) se entenderá como el conjunto ordenado y articulado de todos los proveedores de servicios de salud, tanto públicos como no públicos o privados, que ofertan sus bienes y servicios, como mínimo el CGPS y los paquetes específicos para grupos especiales, a una población y en un territorio definidos, sujetos a una instancia común, y que deberán estar dispuestos a rendir cuentas por sus resultados clínicos y económicos y por el estado de salud de la población a la que sirve.						

Nombre del indicador	Código	7. Número de investigaciones en el tema de género que realiza y promueve la SESAL.				
Descripción		Expresa las investigaciones de género en salud realizadas y promovidas en la SESAL.				
Relevancia o pertinencia		Según el Plan Nacional de Salud 2014-208 en el componente conducción del sistema Nacional de Salud se incluye como línea de acción: Fomentar la investigación aplicada y el desarrollo de estudios financieros y técnicos que apoyen los procesos de reforma y cambio.				
Fórmula		Número de investigaciones realizadas a nivel nacional que analizan la perspectiva de género en salud.				
Definición de variables		Número de investigaciones en el tema de género que realiza y promueve la SESAL.				
Fuente del dato		DNRHS, DSD				
Ámbito		Nacional				
Responsable de la recolección del dato		DGDRHS y MG				
Frecuencia o periodicidad de la recolección de los datos		Anual				
Metas relacionadas		<ul style="list-style-type: none"> Realizada por lo menos una investigación bianual relacionada a género en salud en coordinación con la academia. (tesis de grado) para generar evidencia científica. 				
Línea Base		2016	2017	2018	2019	2020
Meta Propuesta						
COMENTARIOS						
Se deberá establecer una estrecha relación con la academia, para incluir los trabajos de tesis de grado realizados en las carreras relacionadas con el área de la salud.						

Nombre del indicador	Código	8. Porcentaje de mujeres en posiciones de poder en la SESAL.				
Descripción	Expresa el porcentaje de mujeres que están en posiciones de poder en la SESAL.					
Relevancia o pertinencia	El Plan de Nación 2010-2038, el Plan 2010-2022 y el Modelo Nacional de Salud 2013 consideran la equidad de género como un eje transversal. El Plan Nacional de Salud 2014-2018 incluye la equidad de género en los principios y en el primer objetivo específico. El Estado de Honduras ha suscrito y ratificado compromisos internacionales con el SICA, la OPS/OMS y las Naciones Unidas en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades, sobre las cuales el país debe rendir cuentas periódicamente.					
Fórmula	Número de mujeres en posiciones de poder de la SESAL/Total de puestos en posiciones de poder en la SESAL.					
Definición de variables	Número de mujeres en posiciones de poder de la SESAL/Total de puestos en posiciones de poder en la SESAL.					
Fuente del dato	MG					
Ámbito	Nacional					
Responsable de la recolección del dato	MG					
Frecuencia o periodicidad de la recolección de los datos	Anual					
Metas relacionadas	<ul style="list-style-type: none"> Realizada la transversalización de género de forma gradual en los diferentes documentos oficiales y/u operativos e instrumentos legales generados por la SESAL al 2020. 					
Línea Base	2016	2017	2018	2019	2020	
Meta Propuesta						
<p>COMENTARIOS:</p> <p>Aquí deben considerarse mujeres en posiciones de poder: Secretaría de Estado en Salud, Subsecretarías, Direcciones Generales, Jefaturas de Unidades, Direcciones Regionales y Direcciones de Hospitales.</p>						

Nombre del indicador	Código	9. Porcentaje de mujeres empleadas por la SESAL.			
Descripción	Expresa el porcentaje de mujeres empleadas por la SESAL en relación al total del personal empleado.				
Relevancia o pertinencia	El Plan de Nación 2010-2038, el Plan 2010-2022 y el Modelo Nacional de Salud 2013 consideran la equidad de género como un eje transversal. El Plan Nacional de Salud 2014-2018 incluye la equidad de género en los principios y en el primer objetivo específico. El Estado de Honduras ha suscrito y ratificado compromisos internacionales con el SICA, la OPS/OMS y las Naciones Unidas en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades, sobre las cuales el país debe rendir cuentas periódicamente.				
Fórmula	Número de mujeres empleadas por la SESAL entre el total de personal empleado, por la constante (por 100).				
Definición de variables	Numerador: Número de mujeres empleadas por la SESAL Denominador: Número Total de personal empleado en la SESAL. Por la constante: por cien.				
Fuente del dato	Base de datos de la Dirección General de Recursos Humanos.				
Ámbito	Nacional				
Responsable de la recolección del dato	Dirección General de Recursos Humanos y MG.				
Frecuencia o periodicidad de la recolección de los datos	Anual				
Metas relacionadas	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecido el desarrollo del talento humano en la SESAL y el IHSS para la transversalización de género en salud, en el período 2016-2020. 				
Línea Base	2016	2017	2018	2019	2020
Meta propuesta					
COMENTARIOS: Mujeres empleadas se refiere al total de mujer contratadas por la SESAL con plaza permanente y por contrato.					