



**Instituto Nacional  
de Migración**  
Gobierno de la República



**HONDURAS**  
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

**DOCUMENTOS DE CONCURSO**  
**PRIVADO**

**“CONSULTORÍA SOBRE DISEÑO Y ELABORACIÓN  
DE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y GÉNERO DEL  
INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN DE  
HONDURAS”**

**INM-CPV-001-2023**

**CONTRATANTE:**

**INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN**

**FONDOS NACIONALES**

**MARZO 2023**



## Contenido

<b>TÉRMINOS DE REFERENCIA.....</b>	<b>3</b>
<i>Consultoría sobre Diseño y Elaboración de la Política de Inclusión y Género del Instituto Nacional de Migración de Honduras.....</i>	<i>3</i>
<i>Antecedentes.....</i>	<i>3</i>
<i>La inclusión y la política de género en las instituciones.....</i>	<i>3</i>
<i>Justificación.....</i>	<i>4</i>
<i>Alcance de la Consultoría.....</i>	<i>4</i>
<i>Objetivo General.....</i>	<i>4</i>
<i>Objetivos Específicos:.....</i>	<i>4</i>
<i>Metodología.....</i>	<i>5</i>
<i>A partir de la metodología se diseñan las siguientes fases:.....</i>	<i>6</i>
<i>Dimensiones Sociales consideradas.....</i>	<i>6</i>
<i>Periodo de ejecución de la consultoría.....</i>	<i>7</i>
<i>Productos Esperados.....</i>	<i>7</i>
<i>Responsabilidades del o la Consultora.....</i>	<i>8</i>
<i>Perfil del o la consultora.....</i>	<i>9</i>
<i>Enlace.....</i>	<i>9</i>
<i>Fuente de Financiamiento.....</i>	<i>9</i>
<i>Recepción de Ofertas.....</i>	<i>9</i>
<i>Monto y Forma de pago.....</i>	<i>10</i>
<i>Precios y moneda de la Oferta.....</i>	<i>10</i>
<i>Documentos y Requisitos que Componen la Oferta.....</i>	<i>10</i>
<i>Confidencialidad.....</i>	<i>11</i>
<i>Garantía de Cumplimiento.....</i>	<i>11</i>
<i>Causas de resolución del contrato.....</i>	<i>11</i>
<i>Caso fortuito o fuerza mayor.....</i>	<i>11</i>

## TÉRMINOS DE REFERENCIA

### **Consultoría sobre Diseño y Elaboración de la Política de Inclusión y Género del Instituto Nacional de Migración de Honduras.**

#### **Antecedentes.**

La Presidenta Xiomara Castro en su Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022 – 2026, plantea que el problema de género es desolador. Honduras es uno de los peores países en violencia de género, del Continente y ese problema ha empeorado en vez de mejorar. Anualmente, se reciben aproximadamente 20 mil denuncias por violencia doméstica, cada tres horas se denuncia una agresión sexual y cada 21 horas muere una mujer asesinada por su condición.

Adicionalmente señala que el 60% de la población hondureña; las mujeres y personas LGTBTTIQ+ se ven amenazadas por la discriminación y violencia estructural, por razones de sexo y género. En proporción con su población, Honduras es el país con el número más alto del mundo en cuanto a asesinatos de personas trans. Esto exacerbada por la violencia oficial del Estado que omite la atención adecuada a las víctimas/sobrevivientes y en ocasiones, reproduce prácticas discriminatorios a través de las instituciones.

#### **La inclusión y la política de género en las instituciones.**

La inclusión y la política de género en las instituciones del Estado son fundamentales para promover una sociedad más justa y equitativa en la que se respeten los derechos humanos y se reconozcan las diferencias entre las personas. A continuación, se presentan algunas justificaciones de por qué es importante la inclusión y una política de género en las instituciones del Estado:

a) Promueve la igualdad: La inclusión y la política de género son herramientas clave para promover la igualdad entre hombres y mujeres, así como para garantizar que todas las personas tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades. Al asegurar que todas las personas sean tratadas de manera justa y equitativa, se fomenta una sociedad más justa e igualitaria.

b) Fomenta la diversidad: La inclusión y la política de género también fomentan la diversidad en las instituciones del Estado, lo que puede llevar a una mayor creatividad y resolución de problemas. Al contar con una amplia variedad de perspectivas y experiencias, se pueden encontrar soluciones más efectivas a los problemas que enfrenta la sociedad.

c) Combate la discriminación: La inclusión y la política de género también son herramientas importantes para combatir la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo y en la sociedad en general. Al establecer políticas y prácticas que promuevan la igualdad y el respeto hacia todas las personas, se puede prevenir la discriminación y crear un entorno más seguro y acogedor para todas las personas.



d) Mejora la calidad de las políticas públicas: La inclusión y la política de género también pueden mejorar la calidad de las políticas públicas al asegurar que todas las perspectivas sean tomadas en cuenta en la toma de decisiones. Al contar con una amplia variedad de perspectivas y experiencias, se pueden desarrollar políticas y programas más efectivos que aborden las necesidades de todas las personas.

e) Promueve la justicia social: La inclusión y la política de género son fundamentales para promover la justicia social y la igualdad de oportunidades para todas las personas. Al garantizar que todas las personas tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades, se puede fomentar una sociedad más justa y equitativa para todos.

### **Justificación.**

El Instituto Nacional de Migración, siguiendo la propuesta y apuesta política e ideológica de la Presidenta Xiomara, se suma a los esfuerzos que desde el gobierno, grupos de mujeres y organizaciones defensoras de los derechos humanos de la comunidad LGBTTTTIQ+ para que desde este espacio se diseñe e implemente una cultura respetuosa de los derechos humanos de las mujeres y la comunidad LGBTTTTIQ+, además de otros grupos que históricamente han sido excluidos.

En la actualidad el Instituto Nacional de Migración no cuenta con una Política Institucional de Inclusión y Género y no se cuentan con procedimientos estandarizados sobre cómo actuar con cuotas de participación laboral, contrataciones, escalas salariales, etc.

### **Alcance de la Consultoría**

La Política de Inclusión y Género debe de identificar las diferentes dimensiones donde se encuentran las brechas de exclusión y discriminación por razones de sexo y género. Además de contener acciones políticas – estratégicas para lograr una plena identificación de grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad desde un enfoque basado en derechos, género, interseccionalidad, no discriminación, no violencia, entre otros.

### **Objetivo General**

Conocer la situación sobre desigualdad que existe dentro del Instituto Nacional de Migración (INM), para la creación de la política de inclusión y unidad de género, que garantice el derecho a la igualdad de todo el personal del INM y de la población migrante que es atendida por el instituto.

### **Objetivos Específicos:**

a) Identificar la situación de desigualdad que existen dentro del personal del INM.

- b) Identificar los mecanismos que tiene el INM para respetar y promover la equidad e igualdad de género dentro del personal.
- c) Identificar los mecanismos que tiene el INM para respetar y promover la equidad e igualdad de género a la población que atiende.
- d) Identificar los procesos que regulan el funcionamiento del Instituto Nacional de Migración, consideran y aseguran la equidad de género.
- e) Evaluar si las gerencias del INM incluyen la equidad de género en: la formulación de sus estrategias, acción de organizar, dirigir, controlar y solucionar problemas.
- f) Indagar en la cultura organizacional para visibilizar sesgos de género.
- g) Identificar los mecanismos necesarios que permitan cerrar la brecha de desigualdad en el INM.

### **Metodología.**

La metodología que se ha escogido para la realización de este Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género ha sido la de investigación-acción. Dados los objetivos de la investigación, las personas y las entidades participantes no son tan sólo objetos de estudio, sino que interactúan con la realidad, con el proceso de la investigación y forman parte de la construcción del conocimiento, es decir, también son sujetos de cambio, agentes transformadores.

Es necesario partir de la premisa de que el diagnóstico participativo con enfoque de equidad de género se diferencia de las concepciones de “diagnóstico” e incluso del “diagnóstico participativo” (Lorena, A., 1999).

**Diagnóstico Participativo con Enfoque Género:** Es el proceso sistemático que sirve para reconocer una determinada situación y el porqué de su existencia, en donde la construcción del conocimiento se hace con la intervención y opiniones diferenciadas de las personas que tienen que ver con esa situación, pero además, éstas no son vistas como un grupo homogéneo, sino que se parte del reconocimiento de que tanto las mujeres como los hombres tienen necesidades, percepciones y realidades diferentes según el género, edad, y condición social. Es decir, se ponen al descubierto las relaciones de poder al interior de la institución (Comisión de género de la FCONGD, 2006).

A través de la participación de mujeres y hombres se logra obtener información real de la situación que vive la población de la institución, y como finalidad última de la investigación está la transformación de la situación del problema que afecta a esa población.

El diagnóstico participativo con enfoque de género es una herramienta de análisis en continua construcción, en la cual se evidencia lo que pasa con la realidad concreta que se trata de entender, se reflexiona el porqué de su existencia y se

busca modificar esta realidad, actuando de manera crítica y consciente en su transformación (Aguilar y Castañeda, 2000).

El proceso de diagnóstico se desarrollará con enfoque cualitativo. Se combinan técnicas participativas, con métodos como la encuesta, talleres de consulta, la observación y análisis documental para la captación de información.

La investigación cualitativa es un tipo de investigación que ofrece técnicas especializadas para obtener respuestas a fondo, acerca de lo que las personas piensan y sienten. Este tipo de investigaciones es de índole interpretativa y se realiza con grupos pequeños de personas cuya participación es activa durante todo el proceso investigativo y tienen como meta la transformación de la realidad. Algunas de las investigaciones cualitativas de mayor uso son: la investigación participativa, la investigación acción y la investigación etnográfica. (Villasante, Montañes, & Marti, 1994 ).

#### **A partir de la metodología se diseñan las siguientes fases:**

1. Fase 1: Diseño de la propuesta de investigación, definición del objeto de estudio, objetivos, dimensiones, técnicas e instrumentos para la recolección y análisis de los datos.
2. Fase 2: Aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación
3. Fase 3: Procesamiento de información
4. Fase 4: Análisis de resultados
5. Fase 5: Entrega del informe de resultados
6. Fase 6: Diseño de política y unidad de género.

#### **Dimensiones Sociales consideradas**

Para el diseño y elaboración de la política de inclusión y género, durante la realización y desarrollo del diagnóstico se diseñará y elaborará un guion metodológico que permita identificar las siguientes dimensiones, que servirán de insumo para la construcción de la Política de Inclusión y Género.

**Dimensión participativa:** Consiste en un proceso sistemático, participativo, activo y dinámico donde la construcción del conocimiento se hace con la intervención y opiniones diferenciadas de todas y todos los colaboradores del INM; sin embargo, las personas no son vistas en esta metodología como un grupo homogéneo, sino que se reconoce que mujeres y hombres tienen necesidades, percepciones y realidades diferentes según su género/sexo, edad y visibiliza también las relaciones de poder al interno de la Institución.

 **Facilita** un proceso de reflexión y sensibilización en la oficina que favorece la apropiación del proceso por parte de todas y todos y, por lo tanto, la responsabilidad colectiva en torno al tema de la Transversalidad del Enfoque de Género.

**Dimensión representativa:** Interesa asignar una identidad a todas y todos desde una posición de igualdad y simetría dentro del Instituto Nacional de Migración. De este modo, como seres humanos únicos, se interpela a las garantías legales y sociales que ofrecen los diversos marcos normativos, tanto Nacionales como Internacionales que asignan derechos a cada ser humano, desde sus singularidades, por el mero hecho de serlo. De esta forma, hablamos de personas como sujeto no objeto.

**Dimensión colaborativa:** Son las sinergias que se establecen de forma conjunta para desvelar las diferentes alternativas para la resolución de los diferentes problemas sociales que se encuentren en materia de desigualdad de género dentro de la Institución.

**Dimensión empática- emocional:** Nacen espacios de interacción emocional y afectiva desde la complicidad y el interés por los demás, mediante la puesta en práctica de conductas positivas, para lograr soluciones afectivas.

Así, principios y valores como la lealtad, la sinceridad, la compasión, la honestidad, la equidad, la justicia social, la libertad de elección, los derechos sociales y humanos, el enfoque de género, la diversidad, la moralidad constituyen los ejes principales (Nieto Gonzalez, 2020).

### **Periodo de ejecución de la consultoría**

El Instituto Nacional de Migración brinda un plazo de 3 meses, a partir de la firma del contrato para la realización de la presente consultoría.

### **Productos Esperados.**

El o la consultora, deberá de entregar de manera física y digital los siguientes productos:

**1.** Documento de Política de Inclusión y Género, que contenga un Plan de Acción Político- Estratégico para erradicar la exclusión, discriminación por sexo y género, así como proponer una estructura organizativa que ejecute la política y que a la misma vez identifique el rol que jugarán las diferentes dependencias del Instituto Nacional de Migración.

**2.** Metodología de trabajo que establezca las diversas etapas que se llevaron a cabo para el levantamiento, procesamiento y análisis de información.

**3.** Plan y Cronograma de Trabajo sobre el desarrollo de la consultoría.

El esquema básico que debe ser incluido en la estructura del trabajo, para el informe del proceso llevado a cabo de la reforma a la ley es el siguiente:



1. Introducción y resumen ejecutivo.
2. Antecedentes ( $\frac{3}{4}$  de página)
3. Análisis de contexto y su relación con la inclusión y género (3 páginas).

4. Justificación del porque la necesidad de contar con una política de inclusión y género. (2 páginas).
5. Marco Teórico que sustente la propuesta de la Política de Inclusión y Género (5 páginas)
6. Plan de acción político – estratégico para la implementación de la política de inclusión y género, identificando el papel que jugará cada una de las diferentes entidades a lo interno del INM (5 páginas)
7. Una estructura organizativa como entidad responsable de la implementación de la Política de Inclusión y Género y el perfil profesional que debe tener cada uno de las y los funcionarios responsables de su implementación (3 páginas)
8. Descripción de la metodología utilizada, que describa las etapas a seguir. (2 páginas)
9. Cronograma de trabajo. (2 páginas).

### **Responsabilidades del o la Consultora.**

1. El consultor o consultora deberá de implementar y será el responsable de la metodología y técnicas de trabajo que se adapten a la naturaleza de la presente consultoría (grupos focales, entrevistas a profundidad, etc).
2. El Consultor o consultora trabajará de cerca con las Gerencias de Recursos Humanos y Derechos Humanos con el fin de coordinar los aspectos relacionados con la Política de Inclusión y Género.
3. El consultor o consultora deberá de responder las consultas que se le realicen durante el periodo de realización de la consultoría.
4. El consultor o consultora se compromete a realizar las correcciones y responder a las consultas soliciten las autoridades del Instituto Nacional de Migración al menos hasta 3 meses después de la entrega y aprobación de los productos de la presente consultoría.
5. El consultor o consultora se compromete a guardar la confidencialidad sobre la información interna que se le prevea, escuche o se maneje durante el proceso de desarrollo de la consultoría, comprometiéndose a firmar un documento de *confidencialidad* que estipulará la no divulgación de información hasta por un periodo de cinco años. Cualquier fuga de información durante el proceso de la consultoría, el Instituto Nacional de Migración procederá a realizar las persecución penal o civil, según sea el caso.
6. El producto entregado será propiedad del Instituto Nacional de Migración y el uso y manejo de dicho producto recaerá única y exclusivamente en el INM.

### **Perfil del o la consultora**

- Licenciado o Licenciada en Ciencias Jurídicas, Ciencias Sociales o Humanidades con maestría en derechos humanos, género u otra carrera a fin a los objetivos que persigue la presente consultoría.
- Con más de 5 años de experiencia laboral en temas de género, inclusión, derechos humanos y políticas públicas relacionadas a los temas de la presente consultoría.
- Haber realizado procesos similares a los objetivos que persigue la presente consultoría.
- Experiencia en análisis sobre el marco legal nacional y relacionada con los temas relacionados a la presente consultoría.
- Capacidad de reflexión y análisis crítico.
- Manejo de los enfoques basados en derechos humanos, interseccionalidad, género diferenciado y focalizado.
- Manejo de marcos teóricos y convenciones relacionados con género e inclusión.
- Experiencia en haber realizado procesos de investigación (cualitativa-cuantitativa), ya sea como consultor principal o asociado.
- Estar inscrito en el Sistema de Administración de Rentas a través del Régimen de Facturación y deberá de contar con recibos CAI vigentes.

Adicionalmente se evaluará:

- La documentación que acredite la formación académica del consultor.
- La experiencia obtenida en la especialidad del trabajo de que se trate.
- Antecedentes en el cumplimiento de trabajos anteriores (Experiencia laboral).
- Las habilidades y competencias a través de una exposición oral y escrita.
- El manejo de herramientas y técnicas de investigación, diseño, análisis legal e implementación de políticas públicas (migratorias, seguridad, derechos humanos, derecho laboral y otras afines)

### **Enlace**

La persona enlace entre el o la consultora para el desarrollo de la presente consultoría será el Asesor en Materia Migratoria del Despacho Ejecutivo del Instituto Nacional de Migración, quién co-ayudará a generar y establecer las coordinaciones necesarias para el desarrollo de la presente consultoría.

### **Fuente de Financiamiento**

El pago para la realización de la presente consultoría se realizará de los fondos del tesoro nacional que le son asignados al Instituto Nacional de Migración, durante el periodo 2023.

### **Recepción de Ofertas.**

Las personas interesadas en querer desarrollar la consultoría “Consultoría sobre Diseño y Elaboración de la Política de Inclusión y Género del Instituto Nacional de Migración de Honduras” deberán enviar una propuesta técnica y económica en no

más de 10 páginas al correo electrónico [inmcompras@inm.gob.hn](mailto:inmcompras@inm.gob.hn) o mediante sobre sellado a las Instalaciones del Instituto Nacional de Migración, ubicado en el Centro Cívico Gubernamental (CCG), en el Cuerpo Bajo “C”, Cuarto Piso, poniendo como destinatario Unidad de Compras del Instituto Nacional de Migración.

La fecha límite para el envío de ofertas técnicas y económicas será hasta el día 17 de marzo del 2023 a las 11:59 pm, hora de Honduras.

### **Monto y Forma de pago.**

El Instituto Nacional de Migración realizará dos pagos: El primero corresponde al 40% del total del costo de la consultoría, previo a la entrega de la metodología y plan y cronograma de trabajo y un segundo pago del 60% al finalizar la consultoría y entrega de los productos finales, a satisfacción del Instituto Nacional de Migración.

El Instituto Nacional de Migración, realizará el pago dentro de los 30 días subsiguientes a la entrega de los productos finales a satisfacción del Instituto Nacional de Migración, en la cuenta bancaria que él o la consultora haya proporcionado.

El Instituto Nacional de Migración, retendrá el 12.5% por concepto de Impuestos sobre la Renta, correspondiente a los honorarios totales. Si el consultor o consultora realiza pagos a cuentas, deberá de presentar la constancia de esta.

### **Precios y moneda de la Oferta**

El precio cotizado en el formulario de Presentación de la Oferta deberá ser el precio total de la oferta, incluyendo todos los impuestos, viáticos y gastos de transporte del Consultor y su equipo de trabajo, para ejecutar el proyecto y la etapa de socialización de este. El precio de la oferta deberá ser expresada en Lempiras (L). Precio que deberá incluir todos los impuestos y gastos que correspondan.

### **Documentos y Requisitos que Componen la Oferta.**

- La Oferta estará compuesta por los siguientes requisitos y documentos:
- Hoja de vida.
  - Carta de interés de participar en la consultoría, estableciendo el monto solicitado en el documento de oferta técnica y económica.
  - Oferta Técnica y Económica, que incluya como mínimo lo siguiente:
    - Modelo que incluya la metodología técnica y herramientas para desarrollar el trabajo solicitado.
    - Propuesta de trabajo, mostrando la duración de todas y cada una de las actividades que involucran los estudios;
    - Experiencia comprobada en estudios o proyectos similares.

- Plan y Cronograma de actividades (que incluya al menos: Iniciación de actividades, señalando el tiempo calendario que se requiere a partir de la orden para iniciar las actividades de la consultoría).

- Copia de DNI
- Copia de Recibo CAI.
- Constancia de no tener Juicios pendientes con el Estado;
- Constancia de inscripción en el Registro de Proveedores y Contratistas del Estado extendida por ONCAE (o manifestar su intención de realizar el trámite).
- Declaración Jurada que asegure no estar comprendido en las inhabilidades establecidas en los artículos 15 y 16 de la Ley de Contratación del Estado.

### **Confidencialidad**

No se divulgará a los Oferentes ni a ninguna persona que no esté oficialmente involucrada con el proceso de contratación, información relacionada con la revisión, evaluación, comparación y por calificación de las ofertas, ni sobre la recomendación de adjudicación del contrato hasta que se haya publicado la misma. Cualquier intento por parte de un Oferente para influenciar al Instituto en la revisión, evaluación, comparación y por calificación de las ofertas o en la adjudicación del contrato podrá resultar en el rechazo de su oferta. Si durante el plazo transcurrido entre el Acto de Apertura y la fecha de adjudicación del contrato, un Oferente desea comunicarse con el Instituto sobre cualquier asunto relacionado con el proceso de la contratación que no sea un intento de influenciar, deberá hacerlo por escrito.

### **Garantía de Cumplimiento**

Conforme a lo establecido en el artículo 106 de la Ley de Contratación del Estado y 243 del Reglamento, la Garantía de Cumplimiento, se constituirá mediante retenciones equivalentes al 10% de cada pago parcial por concepto de honorarios. Dichas retenciones serán devueltas al Oferente, treinta (30) días después de recepcionada a satisfacción los productos finales requeridos por el Instituto.

### **Causas de resolución del contrato.**

El contrato podrá ser cancelado cuando él o la consultora no entregue los productos en los tiempos acordados y plasmados en el cronograma de actividades.

### **Caso fortuito o fuerza mayor**

- ★ El incumplimiento total o parcial por parte del oferente seleccionado sobre las
- ★ obligaciones que le corresponden no será considerado como incumplimiento, si se atribuye a motivos de caso fortuito entendiendo huelgas como tal, catástrofes



Instituto Nacional  
de Migración  
Gobierno de la República

provocadas por fenómenos naturales y fuerza mayor entendida como accidentes, guerras, revoluciones, insurrecciones, naufragios, incendios, motines.



HONDURAS  
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

