

## ANEXO IV. ANALISIS FODA

### “FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO” 2013

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
	<p>F1. Experiencia y conocimiento del equipo operativo respecto de la operación del Programa, la realidad de las Instancias Ejecutoras y los temas relativos a la institucionalización de la perspectiva de género.</p> <p>F2. Actitud de servicio y compromiso del equipo operativo y directivo del Programa con la igualdad de género.</p> <p>F3. Arraigo y reconocimiento del Programa en las Instancias Ejecutoras.</p> <p>F4. Disponibilidad de recursos presupuestales importantes para impulsar procesos de institucionalización de la perspectiva de género en entidades federativas y municipios.</p> <p>F5. Experiencia acumulada por parte del INMUJERES en la operación del Programa.</p>	<p>D1. El Programa carece de un manual de procedimientos o lineamientos operativos.</p> <p>D2. El Programa no contempla mecanismos adecuados para garantizar la congruencia de las Reglas de Operación con las necesidades operativas del Programa y con la realidad de los lugares donde opera.</p> <p>D3. La estrategia de capacitación y acompañamiento que brinda el Programa carece de los elementos suficientes para responder adecuadamente a las distintas necesidades de las instancias ejecutoras.</p> <p>D4. El Programa carece de infraestructura, presupuesto y personal suficiente para su operación.</p> <p>D5. El Programa carece de un sistema de información que permita registrar, sistematizar y utilizar estratégicamente la información que se genera en su proceso operativo.</p>



EPADEQ

<p><b>EXTERNAS</b></p>			<p>D6. El Programa no cuenta con mecanismos adecuados para valorar la percepción y el grado de satisfacción de sus usuarios/as</p> <p>D7. La integración de la Comisión Dictaminadora no garantiza el carácter experto de sus integrantes ni la adecuada revisión de los proyectos.</p> <p>D8. Se registra alta rotación de personal operativo.</p> <p>D9. El Programa es susceptible a retrasos en su operación durante la etapa de revisión y dictaminación de proyectos.</p>
------------------------	--	--	---



EPADQ

<b>OPORTUNIDADES</b>	<p>O1. Aumento en el número de instancias de las mujeres en municipios</p> <p>O2. Armonización de leyes de igualdad entre gobiernos locales y federal</p> <p>O3. Compromiso de las instancias ejecutoras con la igualdad de género</p> <p>O4. Arraigo y reconocimiento de instancias con mayor experiencia en la población de entidades federativas y municipios en que se localizan</p> <p>O5. Buena disponibilidad de parte de varias autoridades municipales y estatales a las cuales están adscritas instancias ejecutoras</p> <p>O.6 Avances en distintas instancias de las mujeres en los procesos locales de transversalización de la perspectiva de género</p> <p>O.7 Incremento del número de consultoras a nivel nacional especializadas en temas de género.</p> <p>O.8 Inclusión del Eje Transversal de Género en el Programa Nacional de Desarrollo 2012-2018</p>	<p><b>FORTALEZAS/OPORTUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar un plan estratégico de mediano y largo plazo que permita establecer criterios de atención diferenciada a las Instancias Ejecutoras en congruencia con los distintos grados de avance en la institucionalización de la perspectiva de género en sus gobiernos estatales y municipales, así como en congruencia con las capacidades institucionales con que cuentan (F4, F5, O5, O6).</li> <li>• Realizar una evaluación de impacto del Programa a fin de conocer los logros así como retos actuales, lo cual permitirá orientar de manera más certera el rumbo del Programa (O1, O2, O3, O4, O5, O6, O8, F1, F2, F3, F4, F5).</li> <li>• Realizar un proceso de certificación de consultoras especializadas en temas de género que oriente la contratación de servicios por parte de las Instancias Ejecutoras (O7, F1, F5).</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES/OPORTUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar un manual de procedimientos que regule a todos los procesos del Programa (D3, D2, D1, O5, O4, O3)</li> <li>• Elaborar los instrumentos necesarios para asegurar la adecuada sistematización y utilización de información generada con la ejecución del Programa (sistema de información)(D5, O3, O2)</li> <li>• Aumentar el porcentaje de presupuesto del Programa destinado a su operación, específicamente para fortalecer los procesos relacionados con la asesoría, capacitación, seguimiento y acompañamiento a instancias ejecutoras (D4, D3, O1, O3, O4, O5)</li> <li>• Incorporar los recursos humanos, materiales y de infraestructura suficientes para una adecuada operación del Programa y establecer condiciones que garanticen estabilidad laboral. (D4, D8, O1, O7)</li> <li>• Diseñar y operar una acción que permita que las Instancias Ejecutoras opinen durante el proceso de elaboración de las Reglas de Operación. (O6, D2)</li> <li>• Fortalecer el carácter experto de la Comisión Dictaminadora por medio de la incorporación de personas especialistas en transversalización de la perspectiva de género, considerando una retribución económica por el trabajo de dictaminación realizado. (D7, O7)</li> <li>• Establecer en las ROP tiempos límite para la etapa de revisión y dictaminación de proyectos a fin de incrementar el tiempo para la ejecución de los proyectos. (D9, O3)</li> </ul>
----------------------	---	--	---



<b>AMENAZAS</b>	<p>A1. Instancias centralizadas con poca capacidad de gestión y operativa.</p> <p>A2. Administración pública estatal y municipal con resistencia o poco interés en las acciones pro igualdad de género.</p> <p>A3. Diferentes perfiles educativos y capacidades técnicas de titulares de las instancias ejecutoras.</p> <p>A4. Baja capacidad política de algunas titulares de instancias ejecutoras para implementar acciones tendientes a la igualdad de género en el conjunto de dependencias públicas de su ámbito de gobierno.</p> <p>A5. Bajo uso de los productos o metas generadas a través del Programa en las dependencias o políticas públicas locales.</p> <p>A6. Falta de recursos en las Instancias Ejecutoras para contratar personal exclusivo para la operación del Programa y garantizar estabilidad laboral</p>	<p><b>FORTALEZAS/AMENAZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer por medio de acciones de capacitación y asesoría específica las habilidades políticas, de gestión y administrativas de las instancias centralizadas o identificadas con menores recursos operativos y de gestión (A1, A2, F5)</li> <li>• Incluir como parte de los apoyos del Programa acciones orientadas al fortalecimiento de las capacidades políticas de las titulares de las Instancias de las Mujeres (A4, A5, F4)</li> <li>• Sensibilizar a Instancias Ejecutoras sobre la importancia de aportar personal exclusivo para la ejecución de los proyectos (A6, F1, F4)</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES/OPORTUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer condiciones normativas diferenciales en las Reglas de Operación para las Instancias Ejecutoras municipales centralizadas o con menor capacidad operativa, que respondan a necesidades y condiciones particulares. (A1, D2)</li> <li>• Operar una estrategia de capacitación que responda adecuadamente a las distintas necesidades de las instancias ejecutoras, de acuerdo con sus capacidades y experiencia en el Programa (D3, A2, A3, A4)</li> <li>• Operar el proceso de capacitación a instancias ejecutoras a través de la Dirección de Capacitación del INMUJERES (A3, D3 y D4)</li> <li>• Generar un instrumento para valorar la percepción de las Instancias Ejecutoras respecto del Programa y su grado de satisfacción, para a partir de ahí implementar mejoras (D6, D5, A2, A3)</li> <li>• Solicitar en el proceso de <i>revisión de productos</i> la inclusión de los planes de las Instancias Ejecutoras para dar uso a los productos generados en los procesos de transversalización de la perspectiva de género en sus entidades federativas o municipios (A5, D1, D3)</li> </ul>
-----------------	--	---	---