

**MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN Y POLITICAS PÚBLICAS.**

**PLANEACION ESTRATEGICO**

**ACTIVIDAD 9: TRABAJO FINAL**

**ELABORADO POR: LIC. VIRIDIANA NARCISA MENDEZ PEREZ**

**DESCRIPCION DEL ESCENARIO**

Palenque se encuentra situado en el estado de chapas, cerca de la frontera con Guatemala, a 150 km de Villahermosa, capital de estado de tabasco, y a 215 km de san Cristóbal de las casas Chiapas; en los 17º 33`de latitud norte y los 91º 56`de longitud oeste.

Este municipio cuenta con 324 localidades, 190 ejidos indígenas (mayoritariamente hablantes de lengua chol) y 134 localidades no indígenas, la población total del municipio es de 110,918 habitantes representan el 2.31% de la estatal; el 49.39% son hombres y 50.61 % mujeres, en el periodo comprendido del 2000 al 2010 se registró una tasa media anual de crecimiento del 2.65%.

Creación de la oficina municipal de la mujer

La instancia municipal para el desarrollo y empoderamiento de las mujeres (imdem), la imdem fue creada por acuerdo unánime en sesión de cabildo municipal, de fecha de 7 de febrero del 2011, por invitación del titular de sedem, inicia los trabajos con la primera directora de la instancia para cohesión social, la cual empezó a funcionar por segunda ocasión con la nueva administración elegida para el 2012-2015 a partir de octubre 2012.

La titular de la instancia que cuenta con un primer nombramiento por parte del h. ayuntamiento desde octubre 2012 y el siguiente autorizado, debido la renuncia de a 1ra en mayo del 2013 donde se les mención titularidad de directora de la instancia municipal de desarrollo y empoderamiento de las mujeres, en la imdem se encuentra contratada por lo que con ello vemos las debilidades, carencia he imposibilidades de lograr la mayoría de los objetivos y considerando sus atribuciones es necesario ampliar por lo que para que la imdem cumpla con los objetivos planteados es indispensable que se tenga:

* Sustento jurídico.
* Recursos humanos y económicos propios para asegurar los programas de atención.
* Proponer que el bando de policía y buen gobierno tenga aplicación de acciones que apoyen en proceso de denuncia a las mujeres.
* Apoyos, enlaces, coordinación desde la comisión de equidad de género de regidores del h. ayuntamiento municipal, instancias nacionales y estatales.

Objetivos por los que se crea

* Aportar los elementos necesarios para que el diseño de los planes y programa del gobierno municipal atiendan las necesidades específicas de hombre y mujeres, y propiciar la igualdad de oportunidades.
* Apoyar políticas y programas para el desarrollo económico y social de las mujeres.
* Atender, en coordinación con otras instancias problemas de discriminación.
* Instrumentar medidas que permitan la participación política y social de las mujeres.
* Promover la cultura de respeto y garantía de derechos.
* Promover su desarrollo integral mediante programa de educación y capacitación.

El DIF municipal, la comisión de equidad de género, el enlace de programa federal de oportunidades, sedem y el imdem, después de identificar a los grupos y hacer contactos con ellos, como parte del proceso de organización, se pasa a la capacitación es según lo indica, una ruta de atención a las comunidades de acuerdo a la división de comunidad por zonas, a pesar de que las líderes enlazadas atreves de oportunidades, observan dificultad en forma en que se cubre a los grupos pues seguramente el trabajo de una persona se diluye en 324 comunidades.

Se puede decir que un producto esperado de ambos casos, es la participación de las mujeres en conmemoraciones especiales como el 8 de marzo, día internacional de la mujer, el 25 de noviembre, día mundial de la no violencia contra las mujeres y di nacional de la mujer rural.

En 40 semanas del 2016 se dará atención a través de talleres, platicas audiovisuales, y dinámicas a mujeres de 40 comunidades una capacitación por comunidad de manera semanal, en población indígena y no indígenas, con temas diversos, como derechos humanos de las mujeres indígenas, derechos humanos de las 3 generaciones, derechos humanos y género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, derechos civiles y familiares.

5 sesiones de consejo municipal para garantizar el derecho a una vida libre d violencia de las mujeres en el municipio. (Independientemente de las mesas de trabajo a realizar por las comisiones que se establezcan) y el seguimiento de los acuerdos.

5 capacitaciones a directores de la administración municipal con temas a cerca de los derechos humanos y enfocados a género, abordado de la maneras más puntual a los derechos humano de las mujeres; derechos a las mujeres a una vida libre de violencia, (revisión a la ley de acceso y general para radicarla); mujeres y feminicidio en México y Chiapas ; violencia y género; políticas públicas para el gobierno municipal y como se relaciona género (por que hacer revisión con este enfoque), planeación con enfoque de género. Normativas y protocolos para la atención a mujeres víctimas de violencia.

Dos talleres a organizaciones de mujeres con el tema de fortalecimiento y capacitación productos a organizaciones con presencia de mujeres en el municipio.

7 encuentro con fiscalía especializada en atención en contra de la violencia de la mujer y la familia.

2 foros a estudiantes y adolescentes de escuelas de nivel básico, medio superior y superior.

1 encuentro con mujeres parteras y médicas tradicionales.

Las mujeres consultadas mediante el trabajo de campo y oficina han aportado criterios y elementos que mejorarían la implementación de un programa de trabajo de mayores alcances, con estos elementos la imdem podría contar con plan de trabajo más apropiado y consensuado con las mujeres, sin embargo, las lidereras, tienen limitantes para participar, entre ellas el analfabetismo, el factor económico – pobreza- y de esta imdem por igual y el sistemas patriarcal y machista.

Las mujeres en su mayoría tiene desconocimiento de las funciones de la imdem y de la municipalidad que hacen que no sepan que peticiones dirigir y adonde, también no hay claridad en que se deben gestionar el o los proyectos a integrar dentro de plan de desarrollo municipal.

Se identifica la necesidad de que el personal de planeación municipal se capacite en función del enfoque de género y conjunto con la responsable establecer una ruta crítica sobre los trabajo a proyectar en comunidades o colonias e identificar de las necesidades que podrían constituir las agenda municipal de desarrollo de las mujeres en el municipio y los insumos necesarios para la formulación, gestión e implementación de proyectos.

1. **DIAGNOSTICO ESTRATÉGICO (VISIÓN Y MISIÓN)**

**Visión**

Que los habitantes del municipio, hombres, mujeres, adultos mayores, jóvenes, niños, y niñas cambien las condiciones desiguales de vida a partir del conocimiento de género, derechos humanos de las mujeres y vivir en un marco de respeto y equidad con cero violencias.

**Misión**

Fomentar, propiciar e instrumentar las condiciones orientadas a alcanzar la equidad de género, así como implementar políticas públicas que favorezcan el desarrollo integral de las mujeres en el municipio de palenque.

1. **DIAGNOSTICO**

**Análisis interno (Fortaleza)**

* La creación del IMDEM, constituido por una persona, tiene claridad en la necesidad de ampliar y mejorar sus capacidades, funcionamiento, sensibilidad de género, permite interpretar los intereses y necesidades de las mujeres.
* Sensibilidad y apoyo de autoridades municipales, principalmente del presidente municipal, DIF municipal y comisión de equidad de género del Ayuntamiento.
* El personal tiene experiencia en la atención de ls pueblos indígenas por lo que tiene sensibilidad de atención a las mujeres indígenas.

**Análisis interno (Debilidades)**

* Cuenta con un espacio dentro del Dif municipal sin que exista una vinculación directa con la estructura.
* Falta un intérprete en lengua cho´l con conocimiento de género, personal, principalmente proyectista para apoyar a los perfiles productivos para el empoderamiento de la mujer.
* Desconocimiento de techo presupuestario asignado a la instancia desde tesorería.

**Análisis externos (Oportunidades)**

* Abrir espacios sociopolíticos a las mujeres, con participación de voz y voto en sus posibles espacios.
* Mayor proyección de las organizaciones o participación de las organizaciones o participación de las mujeres en el municipio.
* Incrementar beneficios para las mujeres y comunidades como salud, alfabetización y mejorar el proceso de trabajo.

**Análisis externos (Amenazas)**

* intervención de las instituciones del estado que promueven el asistencialismo y generan divisionismo y dependencia: las mujeres que se molestan por que no ejecutan los proyectos.
* Visión a corto plazo alimentado por programas asistenciales: lideresas se desmotivan cuando no obtienen ayuda inmediata.
* No existe acompañamiento específico del estado para seguimiento de proyectos otorgados a mujeres organizadas y beneficiadas.

**Matriz de Ponderación**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Análisis Interno (Fortalezas) | | Importancia | Ponderación | Resultado |
| La creación del IMDEM, constituido por una persona, tiene claridad en la necesidad de ampliar y mejorar sus capacidades, funcionamiento, sensibilidad de género, permite interpretar los intereses y necesidades de las mujeres. | | 10 | 1 | 10 |
| Sensibilidad y apoyo de autoridades municipales, principalmente del presidente municipal, DIF municipal y comisión de equidad de género del Ayuntamiento. | | 9 | 0.9 | 8.1 |
| Desconocimiento de techo presupuestario asignado a la instancia desde tesorería. | | 8 | 0.8 | 6.4 |
| **TOTAL** | | | | **8.16** |
| Análisis Interno (Debilidades) | Importancia | | Ponderación | Resultado | |
| Cuenta con un espacio dentro del  Dif municipal sin que exista una  Vinculación directa con la estructura. | 9 | | 0.5 | 4.5 | |
| Falta un intérprete en lengua cho´l con conocimiento de género, personal, principalmente proyectista para apoyar a los perfiles productivos para el empoderamiento de la mujer. | 9 | | 0.5 | 4.5 | |
| Desconocimiento de techo presupuestario asignado a la instancia desde tesorería. | 7 | | 1 | 7 | |
| **TOTAL** | | | | **5.33** | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Análisis Externo (Oportunidades) | Impacto | Probabilidad | Resultado |
| Abrir espacios sociopolíticos a las mujeres, con participación de voz y voto en sus posibles espacios. | 7 | 0.8 | 5.6 |
| Mayor proyección de las organizaciones o participación de las organizaciones o participación de las mujeres en el municipio. | 8 | 0.8 | 6.4 |
| Incrementar beneficios para las mujeres y comunidades como salud, alfabetización y mejorar el proceso de trabajo. | 7 | 0.8 | 5.6 |
| **TOTAL** | | | **5.86** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Análisis Externo (Amenazas) | Impacto | Probabilidad | Resultado |
| Intervención de las instituciones del estado que promueven el asistencialismo y generan divisionismo y dependencia: las mujeres que se molestan por que no ejecutan los proyectos. | 10 | 0.1 | 1 |
| Visión a corto plazo alimentado por programas asistenciales: lideresas se desmotivan cuando no obtienen ayuda inmediata. | 9 | 0.3 | 2.7 |
| No existe acompañamiento específico del estado para seguimiento de proyectos otorgados a mujeres organizadas y beneficiadas. | 8 | 0.4 | 3.2 |
| **TOTAL** | | | **2.3** |

**Matriz de Posicionamiento**

A

M

B

+ 10

0

- 10

+ 10

- 10

0

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

3.56

ATRACTIVIDAD

Oportunidad: 5.86

Amenazas: 2.3

Total: (5.86-2.3 = 3.56)

2.83

COMPETITIVIDAD

Fortaleza: 8.16

Debilidades: 5.33

Total: (8.16-5.33=2.83)

En la Matriz de posicionamiento se observó en el análisis realizado ubica al Organismo en una competitividad media y una atractividad un poquito alta, lo que se sugiere mantener y mejorar los resultados.

**Matriz Foda**

|  |  |
| --- | --- |
| **ESTRATEGIA FO** | |
| **Fortaleza** | **Oportunidades** |
| La creación del IMDEM, constituido por una persona, tiene claridad en la necesidad de ampliar y mejorar sus capacidades, funcionamiento, sensibilidad de género, permite interpretar los intereses y necesidades de las mujeres. | Abrir espacios sociopolíticos a las mujeres, con participación de voz y voto en sus posibles espacios. |
| Sensibilidad y apoyo de autoridades municipales, principalmente del presidente municipal, DIF municipal y comisión de equidad de género del Ayuntamiento. | Mayor proyección de las organizaciones o participación de las organizaciones o participación de las mujeres en el municipio. |
| Desconocimiento de techo presupuestario asignado a la instancia desde tesorería | Incrementar beneficios para las mujeres y comunidades como salud, alfabetización y mejorar el proceso de trabajo. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ESTRATEGIA DO** | |
| **Debilidades** | **Oportunidades** |
| Cuenta con un espacio dentro del  Dif municipal sin que exista una  Vinculación directa con la estructura. | Abrir espacios sociopolíticos a las mujeres, con participación de voz y voto en sus posibles espacios. |
| Falta un intérprete en lengua cho´l con conocimiento de género, personal, principalmente proyectista para apoyar a los perfiles productivos para el empoderamiento de la mujer. | Mayor proyección de las organizaciones o participación de las organizaciones o participación de las mujeres en el municipio. |
| Desconocimiento de techo presupuestario asignado a la instancia desde tesorería. | Incrementar beneficios para las mujeres y comunidades como salud, alfabetización y mejorar el proceso de trabajo. |
| **ESTRATEGIA FA** | |
| **Fortaleza** | **Amenazas** |
| La creación del IMDEM, constituido por una persona, tiene claridad en la necesidad de ampliar y mejorar sus capacidades, funcionamiento, sensibilidad de género, permite interpretar los intereses y necesidades de las mujeres. | Intervención de las instituciones del estado que promueven el asistencialismo y generan divisionismo y dependencia: las mujeres que se molestan por que no ejecutan los proyectos. |
| Sensibilidad y apoyo de autoridades municipales, principalmente del presidente municipal, DIF municipal y comisión de equidad de género del Ayuntamiento. | Visión a corto plazo alimentado por programas asistenciales: lideresas se desmotivan cuando no obtienen ayuda inmediata. |
| Desconocimiento de techo presupuestario asignado a la instancia desde tesorería | No existe acompañamiento específico del estado para seguimiento de proyectos otorgados a mujeres organizadas y beneficiadas. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ESTRATEGIA DA** | |
| **Debilidades** | **Amenazas** |
| Cuenta con un espacio dentro del  Dif municipal sin que exista una  Vinculación directa con la estructura. | Intervención de las instituciones del estado que promueven el asistencialismo y generan divisionismo y dependencia: las mujeres que se molestan por que no ejecutan los proyectos. |
| Falta un intérprete en lengua cho´l con conocimiento de género, personal, principalmente proyectista para apoyar a los perfiles productivos para el empoderamiento de la mujer. | Visión a corto plazo alimentado por programas asistenciales: lideresas se desmotivan cuando no obtienen ayuda inmediata. |
| Desconocimiento de techo presupuestario asignado a la instancia desde tesorería. | No existe acompañamiento específico del estado para seguimiento de proyectos otorgados a mujeres organizadas y beneficiadas. |

**PLAN ESTRATEGICO**

**Visión**

Para el 2018, la **Instancia Municipal para el Desarrollo y Empoderamiento de la Mujer** fomentara la igualdad, el respeto y la no discriminación hacia las mujeres mediante acciones afirmativas, alianzas y estrategias interinstitucionales con los distintos niveles de gobierno y con la sociedad civil, con el fin de incluir en su quehacer la perspectiva de género, favoreciendo la participación de las mujeres en los procesos políticos, culturales,  económicos y sociales.

**Misión**

Impulsar y fortalecer acciones que reconozcan, promuevan, protejan y garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, a través de la participación corresponsable de la sociedad y del Gobierno de palenque Chiapas.

**Valores**

|  |  |
| --- | --- |
| valor | Definición operativa |
| Servicio | Brindar un servicio de amabilidad y confianza. |
| Responsabilidad Social | El compromiso que se le tiene a la sociedad en resolver o apoyar su situación de violencia. |
| Ética | Ser éticos en los programas de desarrollo para las mujeres. |
| Trabajo en Equipo | Atender en coordinación con otras instancias los problemas relacionado con los derechos de las mujeres y equidad de género. |

**Políticas**

|  |  |
| --- | --- |
| Principio | Política |
| 1.-Compromiso social | Los integrantes de la instancia tienen el compromiso en la prevención, desarrollo sobre la equidad de género y el empoderamiento de la mujer. |
| 2.-Personal Competitivo. | El personal tiene discreción para desempeñar sus funciones dependiendo el caso, van con actitud, participación, responsabilidad para la mejora y satisfacción de la ciudadanía pegada a las leyes y derechos de las mujeres. |
| 3.-Integridad Personal | El personal cuenta con capacidad personal, aptitudes para manejar diferentes actividades para erradicar la violencia contra la mujer. |
| 4.- Equipo | Las instancias de gobierno tienen el personal que trabaja de forma positiva lo cual permite el compromiso con las diferentes instituciones para trabajar en conjunto a los objetivos y metas establecidas hacia la mujer así teniendo mejores resultados. |

**Objetivos**

|  |
| --- |
| 1.- Promover la participación ciudanía de las mujeres. |
| 2.- Aplicación de Diagnostico. |
| 3.- Capacitación y formación a las mujeres. |
| 4.- Planificación y Programacion. |

**Estrategias**

|  |  |
| --- | --- |
| Objetivos | Estrategias |
| 1.- Promover la participación ciudanía de las mujeres. | 1.- Difusión y sensibilizar a las mujeres en cuestiones de sus derechos.  2.- determinar el grupo de mujeres que serán las promotoras de los derechos. |
| 2.- Aplicación de Diagnostico. | 1.- Realizar equipo de trabajo para la aplicación de encuestas y de talleres participativos de diagnóstico activo. |
| 3.- Capacitación y formación a las mujeres. | 1.-Fortalecer a las organizaciones con platicas, conferencias, foros.  2.-Fomento de valores, derechos humanos y empoderamiento. |
| 4.- Planificación y Programacion. | 1.- Identificar las organizaciones de mujeres, convocarlas y reunirse para priorizar necesidad.  3.-Elaborar calendario de reuniones para promover la participación de las mujeres. |

**Metas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Objetivos | Estrategias | Metas |
| 1.- Promover la participación ciudanía de las mujeres. | 1.- Difusión y sensibilizar a las mujeres en cuestiones de sus derechos. | * 1 reunión con las mujeres del municipio. |
| 2.- Aplicación de Diagnostico. | 2.-Realizar equipo de trabajo para la aplicación de encuestas y de talleres participativos de diagnóstico activo. | * 1 Aplicación de encuesta a grupos de mujeres que participen en los talleres. |
| 3.- Capacitación y formación a las mujeres. | 3.- Fortalecer a las organizaciones con pláticas, conferencias, foros. | * 1 Reunión con mujeres sobre su empoderamiento y equidad de género. |
| 4.- Planificación y Programacion. | 4.- Elaborar calendario de reuniones para promover la participación de las mujeres. | * 1 archivo para la recopilación de información para impulsar las participaciones de las mujeres en la sociedad |

**Tácticas – Iniciativas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Objetivos | Estrategias | Metas | Tácticas(iniciativa)  Programas/ Proyectos |
| 5.- Promover la participación ciudanía de las mujeres. | 5.- Difusión y sensibilizar a las mujeres en cuestiones de sus derechos. | * 1 reunión con las mujeres del municipio. | * TI1: Proyecto de difusión para la sensibilización a las mujeres. |
| 6.- Aplicación de Diagnostico. | 6.-Realizar equipo de trabajo para la aplicación de encuestas y de talleres participativos de diagnóstico activo. | * 1 Aplicación de encuesta a grupos de mujeres que participen en los talleres. | * TI2: Calendario de reuniones para la aplicación de las encuestas. |
| 7.- Capacitación y formación a las mujeres. | 7.- Fortalecer a las organizaciones con pláticas, conferencias, foros. | * 1 Reunión con mujeres sobre su empoderamiento y equidad de género. | * TI3:Calendario de reuniones para el empoderamiento de las mujeres |
| 8.- Planificación y Programacion. | 8.- Elaborar calendario de reuniones para promover la participación de las mujeres. | * 1 archivo para la recopilación de información para impulsar las participaciones de las mujeres en la sociedad | * TI4: Calendario de reuniones para la planeación y programacion del proyecto. |

**Matriz de Prioridades de las iniciativas**

COMPLEJIDAD EN LA EJECUCION

I

M

P

A

C

T

O

Baja

Mediana

Alta

Alta

Medio

Bajo

|  |
| --- |
| 10 |
| 9 |
| 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
| 0 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

**MECANISMOS DE EVALUACION**

**OBJETIVOS ESTRATEGICOS**

* Involucrar a las instancia de los dos niveles de gobierno(federal y estatal) en acciones de atencion integral y de manera afirmativa a mujeres urbanas y rurales, indigenas y no indigenas.
* Implementar acciones urgentes a fin de prevenis, atender y erradicar la violencia.
* Porpiciar el empoderamiento de las mujeres en el municipio con proyecto productivo, dirigido especificamente a mujeres a fin de impulsar transversalidad de genero en la administracion publica municipal.
* Elaborar porpuestas de armonizacion de los reglamento municipales.

**Diseñar por cada estartegia un indicador.**

**Estrategia**

1.- Sensibilizar sobre las desigualdades de genero a una vida libre de violencia en las mujeres enel municipio a traves de la instancia municipal para el desarrollo y empoderamiento de la mujer(IMDEM).

2.- Consientizar en la sociedad sobre la importancia de plena participacion de las mujeres en dirferentes espacios.

3.-Actualizar los convenios en las instancias gubernamentales para vivir una vida libre de violencia.

4.-Orientar de manera especializada sobre las leyes y politicas a favor de las organizaciones de las mujeres.

**Indicadores**

1.- Numero de personas atendidas en el IMDEM.

2.-Numero de denuncias recibida sobre equidad de genero y violencia a las mujeres.

3.- Numero de convenios actualizados con organizaciones gubernamentales.

4.- Numero de mujeres que reciben orientacion, capacitacion y atencion continua.

**TABLERO DE CONTROL**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Meta | Indicador | Unidad de medida | Frecuencia de evaluacion | Rangos de control | | |
|  |  |  |
| 40 talleres de los derechos humanos , derechos a las mujeres.  90% | Numero de personas atendidas en el IMDEM. | Porcentaje | Anual | 95% | 80-90% | -90% |
| 8 talleres sobre equidad de genero y violencia.  90 % | Numero de denuncias recibida sobre equidad de genero y violencia a las mujeres. | Porcentaje | Bimestral | 90% | 80-90% | 100% |
| 5 sesiones de consejos municipales para garantizar el derecho a una vida libre de violencia  100% | Numero de convenios actualizados con organizaciones gubernamentales. | Porcentaje | Anual | 90% | 95-90% | -90% |
| 8capacitaciones  8 conferencias | Numero de mujeres que reciben orientacion, capacitacion y atencion continua. | Porcentaje | Bimestral | 90% | 95-90% | -90% |

**EVALUACION DE RIESGOS**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Riesgo | Ponderacion | | | | |
| Fuente de incertidumbre | | Factor de Riesgo | | Total |
| Causas que generan la incertidumbre | Valor | Circunstancias o agentes que pueden propiciar la materializacion de riesgo | Valor |
| Sensibilizar sobre las desigualdades de genero a una vida libre de violencia en las mujeres enel municipio a traves de la instancia municipal para el desarrollo y empoderamiento de la mujer(IMDEM). | No le tomen el interes adecuado las mujeres, retirandose antes de lo previsto | Falta de insteres sobre los temas de equidad de genero y empoderamiento | 60% | Falta de capacitacion. | 30% | 90% |
| Consientizar en la sociedad sobre la importancia de plena participacion de las mujeres en diferentes espacios. | No se les tome encuenta, no se les priorisen sus proyectos. | Mal asesoramiento en cuanto a la realizacion y priorizacion de poryectos. | 40% | Falta de informacion. | 30% | 70% |
| Actualizar los convenios en las instancias gubernamentales para vivir una vida libre de violencia. | No llevarlos acabo truncando los presupuestos. | Mala planeacion de los proyectos en los recursos. | 30% | Falta de organización y recursos. | 30% | 60% |
| Orientar de manera especializada sobre las leyes y politicas a favor de las organizaciones de las mujeres. | Que las leyes no se cumplan adecuada mente a favor de las mujeres. | Mal funcionamiento de sus derechos. | 30% | Falta de empoderamiento. | 20% | 50% |

**ANALISIS DE RESTRICCIONES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ESTRATEGIAS | TECNICAS | FINANCIERAS | RECURSOS HUMANOS |
| Sensibilizar sobre las desigualdades de genero a una vida libre de violencia en las mujeres enel municipio a traves de la instancia municipal para el desarrollo y empoderamiento de la mujer(IMDEM). | Falta de personal de apoyo en la IMDEM | Falta de recursos de apoyo para el personal. | El area cuenta con 1 persona |
| Consientizar en la sociedad sobre la importancia de plena participacion de las mujeres en diferentes espacios. | Falta de interes de la sociedad por los temas | Falta de recursos economicos para renta de moviliario comodo o salon de conferencias. | No hay personal que de un servicio gratuito. |
| Actualizar los convenios en las instancias gubernamentales para vivir una vida libre de violencia. | Se realizaron 3 convenios en apoyo a las actividades de los cuales no se han respetado en su totalidad | Falta de interes en repartision de recursos para las actividades | La escases de recursos no hacen participativo al personal. |
| Orientar de manera especializada sobre las leyes y politicas a favor de las organizaciones de las mujeres. | Falta de interes y de toma de decisiones de las mujeres para defenderse | No hay un recurso en si para apoyar a estos talleres | Falta de personal |

**EVALUACION DEL RIESGO**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Organo Administrativo: Instancia Municipal para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres | | | | | |
| Objetivo Estrategico | | | | | |
| Estrategia | **Riesgo** | **Impacto**  Consecuencias en caso de materializar el riesgo | **Valor** | **Probabilidad**  Consideracion para determinar la probabilidad | **Valor** |
| Sensibilizar sobre las desigualdades de genero a una vida libre de violencia en las mujeres enel municipio a traves de la instancia municipal para el desarrollo y empoderamiento de la mujer(IMDEM). | No le tomen el interes adecuado las mujeres, retirandose antes de lo previsto | Las mujeres no estan acostumbradas a este tipo de actividadespor lo tanto no se aplica la sensibilizacion | 7 | Hay 6 instancias realizando activdades de los cuales las mujeres son pocas las que van | 6 |
| Consientizar en la sociedad sobre la importancia de plena participacion de las mujeres en diferentes espacios. | No se les tome encuenta, no se les priorisen sus proyectos. | No poder realizar adecaudamente sus derechos a la participacion. | 8 | Las mujeres de ante mano saben sus derecho pero no los ejecuntan adecuadamente | 7 |
| Actualizar los convenios en las instancias gubernamentales para vivir una vida libre de violencia. | No llevarlos acabo truncando los presupuestos. | Se quedaran estancada las actividades en cuanto a las aportaciones economicas de los diferentes tipos de gobierno. | 7 | Actualizacion nula retomando los convenios anteriores | 7 |
| Orientar de manera especializada sobre las leyes y politicas a favor de las organizaciones de las mujeres. | Que las leyes no se cumplan adecuada mente a favor de las mujeres. | No terminaremos con los indices de violencia contra la mujer | 8 | No hay buena capacitacion con la ciudadnia solo con algunos servidores publicos | 9 |

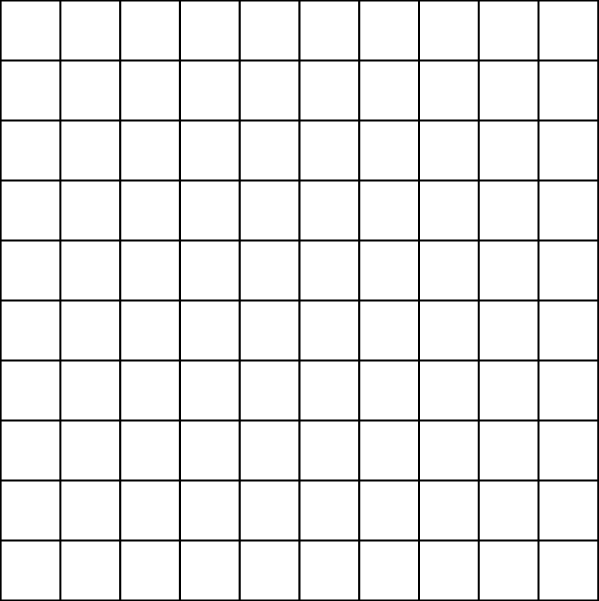
**MAPA DE RIESGO**

**PROBABILIDAD**

**IMPACTO**

**1 2 3 4 5 6 7 8 9 10**

**1 2 3 4 5 6 7 8 9 10**



**ATENCIÓN**

**PERIÓDICA**

**ATENCIÓN**

**INMEDIATA**

**CONTROLADOS**

**SEGUIMIENT O**

En el mapa se ve que hay riesgo y necesita de atención inmediata según los puntos de probabilidad e impacto.

**PLAN DE CONTIGENCIA**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| INDICADOR | RIESGO | RESTRICCIONES | PLAN DE CONTIGENCIA |
| Numero de personas atendidas en el IMDEM. | No le tomen el interes adecuado las mujeres, retirandose antes de lo previsto | Falta de recursos de apoyo para el personal. | Durante: incentivar a las mujeres para que se les atienda adecuadamente  Después: implementar videos sobre violencia. |
| Numero de denuncias recibida sobre equidad de genero y violencia a las mujeres. | No se les tome encuenta, no se les priorisen sus proyectos. | Falta de interes de la sociedad por los temas | Durante: investigar sobre la problemática para apoyarlas  Después: darles una capacitación |
| Numero de convenios actualizados con organizaciones gubernamentales. | No llevarlos acabo truncando los presupuestos. | Se realizaron 3 convenios en apoyo a las actividades de los cuales no se han respetado en su totalidad | Durante: verificar los convenios para llevar acabo las acciones.  Después: realizar una reunión con los niveles de gobierno para que respeten los convenios. |
| Numero de mujeres que reciben orientacion, capacitacion y atencion continua. | Que las leyes no se cumplan adecuada mente a favor de las mujeres. | Falta de interes y de toma de decisiones de las mujeres para defenderse | Durante: Empoderar a las mujeres.  Después: capacitaciones y seguimiento de los casos a favor de las mujeres. |