**MODELO DE TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA LA EVALUACIÓN ESPECÍFICA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO**

*Aplicable a evaluaciones cuya instancia de coordinación es la Secretaría de Hacienda y Crédito Público*

**Marzo de 2021**

**CONTENIDO**

[I. GLOSARIO 3](#_Toc65498335)

[II. ANTECEDENTES 7](#_Toc65498336)

[III. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN 9](#_Toc65498337)

[Objetivo general 9](#_Toc65498338)

[Objetivos específicos 9](#_Toc65498339)

[IV. ALCANCE 9](#_Toc65498340)

[V. METODOLOGÍA 9](#_Toc65498341)

[**Estructura de la evaluación** 9](#_Toc65498342)

[**Método de análisis** 10](#_Toc65498343)

[**Tipo de preguntas** 10](#_Toc65498344)

[**Consideraciones generales** 11](#_Toc65498345)

[**Formato de respuestas** 12](#_Toc65498346)

[VI. CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN 13](#_Toc65498347)

[Sección I. Características generales del Pp 13](#_Toc65498348)

[Sección II. Identificación de las dimensiones de desigualdad de género que el Pp incorpora 14](#_Toc65498349)

[Sección III. Análisis de la incorporación de la PEG en la planeación, operación y seguimiento del desempeño del programa 16](#_Toc65498350)

[***A.*** ***Planeación*** 16](#_Toc65498351)

[***B.*** ***Operación*** 18](#_Toc65498352)

[***C.*** ***Seguimiento del desempeño*** 22](#_Toc65498353)

[Sección IV. Valoración final de la incorporación de la PEG en el Pp 24](#_Toc65498354)

[Sección V. Análisis FODA 25](#_Toc65498355)

[Sección VI. Conclusiones generales 26](#_Toc65498356)

[VII. DISPOSICIONES GENERALES 27](#_Toc65498357)

[Estructura del informe de evaluación 27](#_Toc65498358)

[**Perfil de los integrantes del equipo de la instancia evaluadora** 28](#_Toc65498359)

[**Productos y plazos de entrega** 29](#_Toc65498360)

[**Responsabilidades y compromisos** 30](#_Toc65498361)

[**VI. CRONOGRAMA DE TRABAJO** 31](#_Toc65498362)

[**VII. FORMATOS DE ANEXOS** 31](#_Toc65498363)

# GLOSARIO

**APF:** Administración Pública Federal;

**Acciones Afirmativas**: De acuerdo con el numeral I del artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, son el “conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres”. Asimismo, en el artículo 15 séptimus de la Ley General para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se definen como “medias especiales, específicas y de carácter temporal a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad”, de igual forma señala que, estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la misma ley. En el ámbito internacional, en el artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (DEDAW), se estipula que los Estados Partes deberán adoptar “medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer”, entendidas así, como un sinónimo de “acciones afirmativas”.

**Agenda 2030:** plan de acción mundial entre los Estados Miembros de las Naciones Unidas, a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, basado en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que tiene por objeto asegurar el progreso social y económico sostenible en todo el mundo y fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad;

**Autonomía:** Es la capacidad de las personas de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, que les permitan actuar según sus propias aspiraciones y deseos en un contexto histórico propicio (Glosario de Igualdad de Género de ONU Mujeres, s.f.);

**Brecha de Desigualdad:** Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la equidad de género;

**CEDAW:** Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;

**Consejo:** el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social;

**Derechos Humanos de las Mujeres:** Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todos las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia;

**Desigualdad de género:** Consecuencia de la subordinación de las mujeres que tienen su sustento en las prácticas culturales discriminatorias y excluyentes que se presentan en todos los órdenes de la vida y en las diversas instituciones, naturalizadas hasta el punto de pasar desapercibidas hasta que se analizan con perspectiva de género;

**Discriminación contra la mujer:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés);

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres);

**EEPEG:** Evaluación Específica de Perspectiva de Género;

**Empoderamiento de las Mujeres:** Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades (artículo 5, fracción X, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia);

**Empoderamiento:** Se refiere al conjunto de procesos vitales amplios que permiten adquirir capacidades y habilidades para fortalecer los recursos emocionales, intelectuales, económicos, políticos y sociales que permiten a cada mujer o grupo de mujeres, enfrentar,y erradicar las diversas formas de opresión, subordinación y sumisión de sus vidas;

**Enfoque de interseccionalidad (acumulación de desventajas):** El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades, y considera los contextos históricos, sociales y políticos por lo que reconoce que una persona, al pertenecer a más de una comunidad a la vez, puede acumular discriminaciones o privilegios;[[1]](#footnote-2)

**Estereotipos de género:** Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, de las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales” (ONU Mujeres, s.f.-b);

**Evaluación:** El análisis sistemático y objetivo de políticas públicas, programas, acciones que tiene como finalidad determinar y valorar la pertinencia y el logro de sus objetivos y metas, así como su eficiencia, eficacia, calidad, resultados, impacto y sostenibilidad, en función del tipo de evaluación realizada;

**Género:** Es una herramienta analítica referida a aspectos socio culturales que se utiliza para explicar cómo la sociedad establece reglas, comportamientos, responsabilidades y roles claramente diferenciados entre mujeres y hombres; se refiere a los atributos sociales y las oportunidades que se asocian a lo femenino y a lo masculino. El género determina lo que se espera, lo que se permite y lo que se valora en un hombre y en una mujer en un contexto específico (UNDG, 2003).

**Igualdad de Género:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres);

**Igualdad sustantiva:** El acceso al mismo trato y oportunidades para todas las personas que les permita el goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o políticas públicas (artículo 5, fracción V, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres);

**IMEF:** Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas, unidades de la administración pública estatal, responsables del diseño, ejecución, vigilancia y evaluación de las políticas que favorezcan el adelanto de las mujeres (Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2021);

**IMM:** Instancias Municipales de las Mujeres, unidades de la administración pública municipal responsables del diseño, ejecución, vigilancia y evaluación de las políticas que favorezcan el adelanto de las mujeres (Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2021);

**Indicadores de género:** Son herramientas que sirven para medir los cambios producidos en las relaciones de género. El cálculo de indicadores de género debe hacerse, siempre que sea posible y pertinente, para mujeres y hombres. La situación de la mujer en cada país puede tener como referencia a los hombres del mismo país o a otras mujeres de grupos sociales, etarios y étnicos distintos (CEPAL, 2006);

**INMUJERES:** Instituto Nacional de las Mujeres;

**Instancia Evaluadora:** equipo de evaluadores conformado por personas físicas o morales, adscritas a instituciones públicas o privadas, tanto nacionales como internacionales, con experiencia probada en evaluación y temas específicos requeridos para realizar alguno de los tipos de evaluaciones de los Programas presupuestarios y Políticas Públicas;

**Interseccionalidad.** Es una herramienta para el análisis que facilita el trabajo de elaboración de políticas, programas y proyectos ya que permite el abordaje de múltiples discriminaciones que contribuyen a la comprensión de cómo, el conjunto de diversas identidades de las personas, influyen sobre su acceso desigual a los bienes y servicios sociales, así como a las oportunidades de participación en el desarrollo y en la toma de decisiones.

**Lenguaje incluyente:** Conjunto de usos del lenguaje que permite la construcción de discursos orales, escritos y visuales que reconocen la igualdad entre las mujeres y los hombres; elimina los usos y expresiones sexistas y discriminatorios del lenguaje; manifiesta la diversidad social; visibiliza y nombra de manera adecuada a los grupos y personas históricamente discriminados y contribuye a equilibrar las desigualdades. El uso incluyente del lenguaje no impide respetar las normas gramaticales de nuestro idioma, sino que aprovecha las posibilidades lingüísticas que ofrece (CONAPRED, CONAVIM e INMUJERES, 2015, p. 48);

**Lenguaje sexista:** Aquellos usos del lenguaje que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan (CONAPRED, CONAVIM e INMUJERES, 2015, p. 49);

**MAM:** Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), que en el marco del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), son las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF), las IMM y las unidades administrativas u homólogas a las IMM en las delegaciones de la Ciudad de México. Los MAM son los organismos centrales que promueven y establecen relaciones de cooperación con la administración pública, para fomentar la incorporación de la perspectiva de género en todas las esferas de política y en todos los órdenes de gobierno (Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género);

**MIR:** Matriz de Indicadores para Resultados;

**Perspectiva de Género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (artículo 5, fracción VI, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres);

**PFTPG:** Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género;

**Políticas de Igualdad:** Son acciones para corregir los desequilibrios existentes entre las personas, en razón de su pertenencia a grupos discriminados, excluidos, segregados o marginados por razones de sexo, raza, pertenencia étnica, religión o preferencia sexual, entre otras. Considerar las diferencias y desigualdades entre los sexos. Las políticas de igualdad están dirigidas a contrarrestar las desigualdades que se asocian con las diferencias sexuales y persiguen alcanzar los derechos de las mujeres, para evitar que las desventajas ligadas al hecho de ser mujer;

**Pp:** Programa Presupuestario;

**Progresividad.** El principio de progresividad que rige en materia de los derechos humanos implica tanto gradualidad como progreso. La gradualidad se refiere a que, generalmente, la efectividad de los derechos humanos no se logra de manera inmediata, sino que conlleva todo un proceso que supone definir metas a corto, mediano y largo plazo. Por su parte, el progreso implica que el disfrute de los derechos siempre debe mejorar, no puede retroceder. En tal sentido, el principio de progresividad de los derechos humanos se relaciona no sólo con la prohibición de regresividad del disfrute de los derechos fundamentales, sino también con la obligación positiva de promoverlos de manera progresiva y gradual, pues como lo señaló el Constituyente Permanente, el Estado Mexicano tiene el mandato constitucional de realizar todos los cambios y transformaciones necesarias en la estructura económica, social, política y cultural del país, de manera que se garantice que todas las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos;

**Secretaría:** la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

**Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado:** Se refiere a la producción de servicios no remunerados destinados al mantenimiento y reproducción de los integrantes de los hogares mediante su consumo directo. Se trata de un trabajo fundamental para el bienestar de las personas, pero generalmente no reconocido como tal. Es realizado principalmente por las mujeres y suelen ser considerados trabajos que no requieren calificación, lo que conlleva a una subvaloración social, sustentada en estereotipos de género (ONU Mujeres, s.f.-b; ONU Mujeres, INMUJERES, CEPAL e INEGI, 2015; García, B. y Pacheco, E., 2014);

**Trabajo:** El trabajo comprende todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio (OIT, 2013);

**Transversalidad:** De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, transversalidad es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas;

**Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público (artículo 5, fracción IV, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia);

**Violencia de género:** Es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas entre mujeres y hombres (ONU Mujeres, s.f.-b).

# ANTECEDENTES

Diversos elementos han contribuido a la definición de una política nacional, en materia de equidad de género. Entre ellos, es posible mencionar que, en 2001, se expidió la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, mismo que tiene entre sus atribuciones:

* Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la planeación nacional del desarrollo, programación y presupuesto de egresos de la federación;
* Estimular la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, en la elaboración de programas sectoriales o, en su caso, institucionales específicos, así como en las acciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal;
* Proponer, en el marco del PND, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD), y evaluar periódica y sistemáticamente la ejecución del mismo.

Por otra parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en 2006 busca procurar el "cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo". Para tal efecto, esta Ley determina que existirá una Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyos objetivos son alcanzar la igualdad en la vida económica nacional, la representación y participación política equilibrada, la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales, la igualdad en la vida civil y la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo. Para tal efecto, en la Ley se definen acciones para llevar a cabo cada uno de los objetivos referidos.

Asimismo, en 2007, se publicó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres a través de la coordinación de la Federación, las entidades federativas y municipios. La Ley aporta elementos para identificar los hechos constitutivos de violencia contra la mujer, pues establece los tipos de esta violencia -psicológica, física, patrimonial y económica-, así como las modalidades en que esta violencia se manifiesta. Se identifican seis modalidades: violencia en el ámbito familiar, violencia laboral y docente, violencia en la comunidad, violencia institucional, violencia política y violencia feminicida. La ley también determina formas y modalidades de intervención, tanto de autoridades federales como locales, para prevenir y sancionar estos tipos de violencia.

Con el fin de alcanzar sus objetivos la Ley establece el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; y el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PASEVCM). Este Sistema busca la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales entre la Federación, entidades federativas y municipios. Se conforma por 12 entidades federales, entre la que figura la Secretaría de Gobernación, quien preside el Sistema, y el Instituto Nacional de las Mujeres, que funge como Secretaría Ejecutiva; también lo conforman el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y los mecanismos para el adelanto de las mujeres en las entidades federativas.

En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia también se definen los objetivos que deberá incluir el Programa Integral y se determina la obligación del Ejecutivo Federal para proponer en el Presupuesto de Egresos de la Federación una partida presupuestaria que garantice el cumplimiento de los objetivos tanto del Sistema como del Programa. Asimismo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define instrumentos específicos de intervención ante la violencia contra la mujer, como lo son la alerta de violencia de género contra las mujeres, medidas para resarcir el daño ante la violencia feminicida, órdenes de protección y refugios para las víctimas de violencia.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece que la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, se implementa a través de tres instrumentos. El primero, el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, como el mecanismo articulado de estructuras, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal (APF) entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los Estados y los Municipios a fin de efectuar acciones destinadas a la promoción y procuración de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; promueve, contribuye, coadyuva e instrumenta estrategias para encauzar la aplicación de la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. El segundo instrumento de la Política es el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que debe proponer el Instituto Nacional de las Mujeres y se deberá integrar al propio Plan Nacional de Desarrollo y a los Programas Sectoriales que derivan de él. Finalmente, la Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres constituye el tercer instrumento de la Política la cual tiene como objetivo la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación que guarda la igualdad entre mujeres y hombres, y el efecto de las políticas públicas aplicadas en esta materia; esta tarea está a cargo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. De este modo, la ley establece facultades y obligaciones para la administración pública y la legislatura a nivel federal, estatal y para los gobiernos municipales a fin de cumplir con los objetivos de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Por otra parte, la Ley de Planeación establece en la fracción III de su artículo 2 que la planeación estará basada en el principio de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría, en todos los aspectos de la calidad de vida, para lograr una sociedad más igualitaria. Asimismo, conforme a la fracción VII del mismo artículo la planeación también estará basada en la perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo.

Finalmente, la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria establece en su artículo 27, fracción III que los anteproyectos deberán sujetarse a la estructura programática aprobada por la Secretaría, la cual contendrá como mínimo las acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y cualquier forma de discriminación de género. El artículo 111 de esta misma Ley señala que el sistema de evaluación del desempeño deberá incorporar indicadores específicos que permitan evaluar la incidencia de los programas presupuestarios en la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y de cualquier forma de discriminación de género.

Todos estos elementos muestran el camino que ha tenido la definición de la política de equidad de género en nuestro país, así como el sustento para evaluar su aplicación en diversos programas presupuestarios.

# OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

## Objetivo general

Valorar la incorporación de la Perspectiva de género (PEG) en la planeación, operación y seguimiento del desempeño del Programa presupuestario (Pp) *[Modalidad y clave del Pp “Nombre del Pp”]*, respecto de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres y a la normativa programática vigente.

## Objetivos específicos

* Identificar y valorar la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de diseño del Pp.
* Identificar y valorar la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de operación del Pp.
* Identificar y valorar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de los indicadores del Pp, así como en el proceso de monitoreo.
* Identificar y valorar si el Pp tiene la información y los indicadores de desempeño que permitan el análisis de género en su desempeño y resultados.
* En el caso de programas sujetos a Reglas de Operación, valorar si éstas consideraron los “Lineamientos para Incorporar la PEG en las ROP de los programas presupuestarios Federales”.
* Valorar el grado de consolidación de la PEG en el Pp.

# ALCANCE

Identificar hallazgos y recomendaciones a partir del análisis de la incorporación de la PEG, considerando los elementos de planeación, operación y seguimiento del desempeño de los Pp conforme a la normatividad presupuestaria en materia de igualdad de género, así como su articulación con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres y el cumplimiento de la Agenda 2030.

# METODOLOGÍA

**Estructura de la evaluación**

La Evaluación Especifica de Perspectiva de Género (EEPEG) busca en primera instancia analizar las dimensiones de desigualdad de género en las que incide el Pp, y posteriormente analizar la incorporación de la PEG en el diseño, operación y seguimiento del desempeño del Pp.

Respecto a la sección II, **Dimensiones de desigualdad de género incorporadas por el programa**, la instancia evaluadora deberá identificar los temas o subtemas en los que el Pp evaluado incorpora las dimensiones de desigualdad de género referentes a la PEG. Una vez que hayan sido identificada(s) la(s) dimensión(es) de la desigualdad de género que resultan relevantes para el Pp, la instancia evaluadora deberá asegurarse de que todas las preguntas referidas en la sección III, **Incorporación de la PEG en la planeación, operación y seguimiento del desempeño del Pp,** sean aplicadas y contestadas de manera que proporcionen información sobre cada una de las dimensiones en la que incide el programa.

La sección **Incorporación de la PEG en la planeación, operación y seguimiento del desempeño del Pp** se compone, a su vez, de tres apartados, ocho subapartados y 40 preguntas. La relación de cada una de las secciones, subsecciones y las preguntas que las integran se presentan en la Tabla 1.

**Tabla 1. Distribución de apartados y preguntas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **APARTADO** | **Preguntas** | **Total** |
| 1. **Planeación** |  | **12** |
| 1. Diagnóstico | 1- 6 | 6 |
| 1. Diseño del programa | 7 - 12 | 6 |
| 1. **Operación** |  | **18** |
| 1. Bienes o servicios | 13 - 17 | 5 |
| 1. Criterios de elegibilidad | 18 – 21 | 4 |
| 1. Mecanismos documentados de selección | 22 – 26 | 5 |
| 1. Mecanismos de implementación y efectos diferenciados | 27 – 30 | 4 |
| 1. **Seguimiento del Desempeño** |  | **10** |
| 1. Resultados | 31-39 | 9 |
| 1. Recursos | 40 | 1 |

**Método de análisis**

La EEPEG se realizará principalmente mediante análisis de gabinete con base en la información y fuentes primarias proporcionadas por la dependencia o entidad responsable del Pp, documentos normativos, lineamientos, guías y criterios disponibles en la APF para la promover e incorporar la PEG en los Pp, así como información y estadísticas públicas oficiales y demás información que la instancia evaluadora considere necesaria para desarrollar y justificar el análisis.

De forma complementaria, se podrán programar y llevar a cabo entrevistas con las personas responsables de la operación del Pp o personal de la unidad o área de evaluación o planeación de la dependencia o entidad, u otra que resulte relevante, a fin de obtener información que complemente o fortalezca los hallazgos de la instancia evaluadora. Para ello, la instancia evaluadora podrá desarrollar el método de análisis cualitativo que mejor responda a la necesidad de información identificada.

**Tipo de preguntas**

La evaluación se integra por un único tipo de pregunta con una valoración dicotómica (Sí o No):

* Cuando el Pp no cuenta con documentos ni evidencia para dar respuesta a la pregunta se considera información inexistente y, por tanto, la respuesta debe ser **NO**.
* Si el Pp cuenta con información para responder la pregunta, la respuesta es **SÍ**. En este caso, la instancia evaluadora deberá definir el nivel de cumplimiento del Pp que contribuye a la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, mostrando consistencia con la evidencia presentada y desarrollada en la justificación:
  + Nivel 1. PEG Incipiente: cuando se han realizado esfuerzos iniciales para atender el aspecto analizado, pero estos aún no se consolidan en el diseño u operación del programa;
  + Nivel 2. PEG en desarrollo: cuando se han establecido acciones concretas para atender el aspecto analizado, pero éstas aún no han sido plenamente implementadas, o resultan insuficientes para el tema analizado.
  + Nivel 3. PEG consolidada: las prácticas se encuentran formalmente establecidas, operan de manera regular y se consideran suficientes para atender el aspecto analizado y contribuir a la reducción de desigualdades de género.
* Se podrá responder **NO APLICA** sólo cuando las particularidades del Pp evaluado no permitan responder a la pregunta. De presentarse el caso, se deben explicar las causas y los motivos de por qué **NO APLICA** en el espacio para la respuesta. Adicionalmente, la Secretaría podría solicitar que se analicen nuevamente las preguntas en las que se haya respondido “No aplica”.

**Consideraciones generales**

Para todos los casos, y con independencia del tipo de pregunta de que se trate, se deberán atender las siguientes consideraciones generales al dar respuesta a las preguntas que integran la presente evaluación:

1. El análisis que se presente en la respuesta deberá sustentarse en los hallazgos derivados de la revisión de gabinete y/o análisis cualitativo realizado por la instancia evaluadora, incluyendo la referencia o evidencia documental y haciendo explícitos los principales argumentos empleados en la valoración.
2. Para todos los casos donde el nivel de valoración de PEG sea de Nivel 2 o menor, se deberán incluir sugerencias puntuales de mejora para el cumplimiento de los criterios de valoración, las características o atributos que permitan al Pp alcanzar la máxima valoración de la pregunta. Las sugerencias de mejora deberán ser propuestas claras, concretas, justificadas y factibles de atender, para lo que se deberán considerar las particularidades del Pp, sus recursos materiales, humanos y financieros, así como la normativa en general, esto es, lineamientos, guías y criterios disponibles en la APF para la promover e incorporar la PEG en los Pp.
3. Las fuentes de información mínimas serán los documentos, estudios, informes y bases de datos proporcionados por la dependencia o entidad responsable del Pp, así como información y estadísticas oficiales. La instancia evaluadora podrá utilizar fuentes de información adicionales a las especificadas para cada pregunta, cuando su aporte permita fortalecer el análisis y valoración que corresponda.
4. Se podrán considerar los estudios, informes o recomendaciones emitidas por la SHCP en materia del diseño, operación o Instrumentos de Seguimiento del Desempeño del Pp evaluado; informes que en su caso hayan emitido la Secretaría de la Función Pública o el CONEVAL, en el ámbito de sus atribuciones, así como instancias fiscalizadoras como el Órgano Interno de Control o la Auditoría Superior de la Federación.
5. Se incluirá la referencia del informe, estudio, documento o fuente de información de la que se derive la valoración de la pregunta que corresponda y, en su caso, la dirección electrónica donde se encuentra. El listado de fuentes analizadas en la evaluación constituirá el **Anexo 1. Fuentes de información de la evaluación.**
6. La base metodológica general deberá ser la MML especificada en la Guía para el Diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados (Guía MIR) y la Guía para el Diseño de Indicadores Estratégicos (Guía Indicadores), así como documentos oficiales de autoridades en la materia, como el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) de la CEPAL.
7. En caso de que la pregunta analizada tenga relación con otra(s) dentro de la evaluación, se deberá señalar esta situación, indicando la(s) pregunta(s) relacionada(s) y verificando la congruencia y consistencia en la argumentación. Lo anterior no implica que el nivel de respuesta otorgado a las preguntas relacionadas tenga que ser el mismo.
8. Para las propuestas de indicadores, se deberá tomar como referencia la **Nota técnica para la elaboración de los indicadores de género** de estos TdR**.**

**Formato de respuestas**

La respuesta a cada una de las preguntas que conforman esta evaluación deberá desarrollarse en un máximo de una cuartilla, considerando las especificaciones de formato y contenido que se presentan a continuación.

En caso de que exista la necesidad de extender la respuesta de una pregunta a más de una cuartilla, la instancia evaluadora deberá enviar la información excedente como un Anexo de la evaluación.

1. ***Formato***

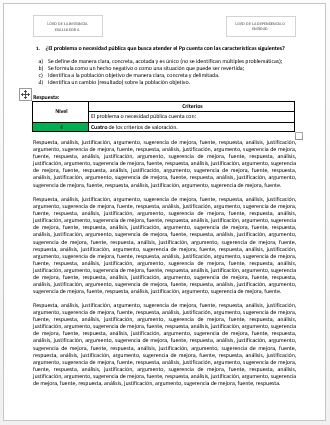
Se entenderá por una cuartilla al contenido que ocupe una hoja con fuente Calibri de 11 puntos, interlineado sencillo y márgenes de 2 centímetros por lado o extremo de cada hoja. Este criterio se aplicará también para el resto de los apartados de la evaluación; por ejemplo, introducción, resumen ejecutivo o conclusiones, entre otros.

1. ***Contenido***

Cada una de las hojas de respuesta deberá contener, como mínimo, los siguientes elementos:

* Logo de la instancia evaluadora y de la dependencia o entidad responsable del Pp;
* La pregunta;
* En su caso, los criterios de valoración;
* El nivel de respuesta;
* El análisis que justifique la respuesta y la valoración otorgada, con base en la atención de las consideraciones específicas de cada pregunta.

**Figura 1. Estructura de las hojas de respuestas**



Logos

Pregunta

Respuesta

Nivel de respuesta

# CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN

## Sección I. Características generales del Pp

Con base en los documentos estratégicos y normativos vigentes proporcionados por la Unidad Responsable de la operación del Pp, se incluirá una breve descripción de las características más relevantes del programa incluyendo, como mínimo, los siguientes elementos:

* Identificación del Pp (nombre, siglas, modalidad, clave, dependencia o entidad coordinadora, año de inicio de operación, entre otros).
* Problema o necesidad que pretende atender, atenuar o resolver, analizando si los datos estadísticos que se utilicen para la definición del problema.
* La contribución del Pp a las Metas Nacionales, a través de los objetivos sectoriales.
* Contribución del Pp al cumplimiento de los ODS, considerando que, la PEG se incorpora también de manera transversal en los 17 ODS.
* Descripción de los objetivos del Pp, así como de los bienes o servicios que ofrece (componentes).
* Identificación y cuantificación de las poblaciones potencial y objetivo (analizando si se encuentra desagregada por sexo, por población rural, urbana, indígena y no indígena).
* Metas de Fin, Propósito y Componentes.
* Descripción de la manera en que el Pp aborda la PEG.
* Presupuesto aprobado para el ejercicio fiscal en curso.

## Sección II. Identificación de las dimensiones de desigualdad de género que el Pp incorpora

El propósito de este análisis consiste en identificar el cumplimiento de la normatividad programática en materia de igualdad de género y las dimensiones de desigualdad de género que resultan relevantes para impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, dadas las características del Pp evaluado.

En la siguiente tabla se deben seleccionar “√” los temas o subtemas en que el Pp evaluado incorpora las dimensiones de desigualdad de género referentes a la PEG.

Las dimensiones de desigualdad que se presentan en este documento son indicativas, más no exhaustivas. Parten del marco normativo sobre la igualdad sustantiva y no discriminación contra las mujeres y hombres que pretende facilitar la identificación de aspectos contenidos en los programas que de manera deliberada o no, tienen un impacto en la discriminación contra las mujeres o la reproducción de roles o estereotipos que determinan la exclusión y obstaculizan el acceso de las mujeres a los bienes o servicios que ofrecen los Pp.

El análisis de las presentes dimensiones será utilizado como referencia en la Sección II.

**Tabla 2. Dimensiones de desigualdad de género.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **Discriminación.** La discriminación contra la mujer se entiende como toda distinción exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer. | | | | | | |
| * 1. **Directa.** Cuando existen reglas o prácticas que estigmatizan o excluyen a las mujeres, lesionando los derechos. | | | | | |  |
| * 1. **Indirecta.** Cuando las reglas, procesos y prácticas, que en apariencia son neutrales, tienen efectos que excluyen o vulneran los derechos fundamentales de las mujeres. | | | | | |  |
| 1. **Estereotipos y roles de género.** | | | | | | |
| * 1. **Estereotipos.** Generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Con frecuencias usadas para justificar la discriminación de género más ampliamente. | | | | | |  |
| * 1. **Roles de género.** Los papeles, responsabilidades y tareas que la sociedad asigna a cada persona en función de su sexo, al asumir que los estereotipos son reales y que las mujeres tienen ciertas habilidades y aptitudes y los hombres otras. | | | | | |  |
| 1. **Uso de tiempo y trabajo no remunerado. Considera:** | | | | | | |
| * 1. Trabajo de cuidados no remunerado | | | | | |  |
| * 1. Trabajo doméstico no remunerado | | | | | |  |
| 1. **Autonomía y empoderamiento de las mujeres.** La posiblidad de las mujeres de controlar su cuerpo, los recursos naturales, económicos, sociales, políticos, y de participar en la toma de decisiones en los asuntos comunes y públicos… contar con la capacidad y con condiciones concretas para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas. | | | | | | |
| * 1. **Autonomía económica.** La capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera uso de tiempo y la contribución de las mujeres a la economía. Las diferencias entre mujeres y hombres en el acceso, uso y control sobre los bienes, servicios y recursos. Se relaciona directamente con la satisfacción de necesidades básicas y el desarrollo de capacidades. | | | | | |  |
| * 1. **Autonomía física.** El respeto a los derechos reproductivos de las mujeres y la violencia de género. La integridad y autonomía física son requisitos indispensables para el ejercicio de derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. | | | | | |  |
| * 1. **Autonomía en la toma de decisiones.** La presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones. Relacionado con el estatus de las mujeres en las estructuras de poder y toma de decisiones. Las posibilidades reales de tomar decisiones sobre todo en lo relacionado con el aprovechamiento y el uso de los bienes y servicios que se deriven del programa. | | | | | |  |
| 1. **Participación en la toma de decisiones:** En qué medida las mujeres están representadas en los grupos de trabajo que toman las decisiones del programa, en qué medida las mujeres participan en las organizaciones, grupo, pueblos indígenas y/o comunidades a las que atiende el programa. | | | | | | |
| **a.** | | | **b.** | | | |
| **c.** | | | **d.** | | | |
| 1. **Acumulación de Desventajas (Interseccionalidad).** El análisis de diferentes identidades que viven las personas en un contexto social (origen étnico, edad, condición social, económica, preferencias sociales, estado civil, entre otras), y que puede explicar que una persona experimente privilegios y desigualdades de manera simultánea o bien, acumular discriminaciones o privilegios. | | | | | | |
|  | | | |  | | |
|  | | | |  | | |
| 1. **Violencia contra las mujeres.** Situación de vulnerabilidad. | | | | | | |
| * 1. **Riesgo.** Situación que puede desencadenar algún evento de violencia. | | | | | |  |
| * 1. **Violencia contra las mujeres.** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. | | | | | |  |
| **Tipos** | * + - Psicológica |  | **Ámbitos** | | * + - Familiar |  |
| * + - Física |  | * + - Laboral y docente |  |
| * + - Económica |  | * + - Escolar |  |
| * + - Patrimonial |  | * + - Comunitaria |  |
| * + - Sexual |  | * + - Institucional |  |
| * + - Otra |  | * + - Política |  |

Una vez que hayan sido identificada(s) la(s) dimensión(es) de la desigualdad de género que resultan relevantes para el Pp, la instancia evaluadora deberá asegurarse de que todas las preguntas referidas en la **Sección III. Análisis de la incorporación de la PEG en la planeación, operación y seguimiento del desempeño del programa** sean aplicadas y contestadas de manera que proporcionen información sobre cada una de las dimensiones en la que incide el programa.

Una vez concluida la identificación de las dimensiones de desigualdad de género, la instancia evaluadora deberá realizar un primer análisis con base en esta información.

## Sección III. Análisis de la incorporación de la PEG en la planeación, operación y seguimiento del desempeño del programa

### ***Planeación***

1. **Diagnóstico**

El propósito de este apartado es disponer de información sobre el diagnóstico del Pp u otro instrumento de planeación equivalente, e identificar su contribución para la igualdad y no discriminación contra las mujeres. Será importante que las respuestas permitan la caracterización de la problemática, conocer las causas de la desigualdad o la discriminación y sus efectos en la sociedad. Para ello, es necesario que existan datos oficiales que sustente la intervención. Un aspecto a considerar es que el programa debe contar con estimaciones de la población objetivo, desagregada por sexo y por criterios interseccionales, a fin de tener un referente para su intervención.

Consideraciones:

1. En caso de que la respuesta de la pregunta sea de nivel 2 o menor, la Instancia evaluadora deberá incluir sugerencias puntuales de mejora para el cumplimiento de los criterios de valoración, las características o atributos que permitan al Pp alcanzar la máxima valoración de la pregunta, como se señala en el apartado “ii” de las Consideraciones Generales.
2. Fuentes de información mínimas a utilizar para esta batería de preguntas: diagnóstico, árbol de problemas del Pp, bases de datos del Pp como padrón de la población atendida, documentos normativos, informes, registros administrativos, registros de población atendida o receptores de acciones, reportes específicos del Pp, entre otros.

| **Diagnóstico** | **No** | **NA** | **Sí** | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. ¿En la definición y caracterización del problema se analizan variables e indicadores que permiten conocer la manera diferenciada en la que, el problema afecta a las mujeres y a las niñas? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿Existen brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en cuanto al problema identificado? |  |  |  |  |  |
| 1. Una vez identificadas estas condiciones que son de interés para el programa, ¿se exploran las causas y los efectos que éstas tienen en la sociedad o las diferencias para mujeres y hombres? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿La estimación de la población objetivo se desagrega por sexo y por criterios interseccionales? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El diagnóstico presenta información que justifica el hecho de que el Programa presupuestario lleve a cabo Acciones Afirmativas en favor de mujeres o niñas? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿Existe evidencia que sustente el tipo de intervención adoptado por el programa en materia de género? |  |  |  |  |  |

1. **Diseño**

La importancia de este apartado estriba en identificar la arquitectura del programa evaluado con el propósito de comprobar que existe congruencia entre lo establecido en el diagnóstico y el diseño del programa, y si sus objetivos mencionan su aportación al problema de género.

Además, se espera conocer si el diseño del Programa ha involucrado procesos de participación igualitaria entre mujeres y hombres, para su configuración, si dispone de un programa anual que considere la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y si la definición de la población potencial consideró la PEG.

Consideraciones:

1. En caso de que la respuesta de la pregunta sea de nivel 2 o menor, la Instancia evaluadora deberá incluir sugerencias puntuales de mejora para el cumplimiento de los criterios de valoración, las características o atributos que permitan al Pp alcanzar la máxima valoración de la pregunta, como se señala en el apartado “ii” de las Consideraciones Generales.
2. Fuentes de información mínimas a utilizar para esta batería de preguntas: diagnóstico del Pp, diagnósticos con relación a los temas de intervención del Pp, informes sobre el Pp o de los problemas que éste atiende, MIR del Pp, minutas de reuniones con actores de la sociedad civil, programa Anual de Trabajo o documento de planeación afín, registro de comunicaciones con actores de la sociedad civil, reglas de operación o documentos normativos del programa, etc.

| **Diseño del Programa** | **No** | **NA** | **Sí** | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. ¿En los objetivos del Programa presupuestario se identifica claramente la perspectiva de género? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿Los documentos del programa utilizan lenguaje incluyente y no sexista? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿Los documentos de planeación y operación del programa, como son, las ROP, la MIR, los Manuales o los Lineamientos específicos incluyen perspectiva de género? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El programa asegura que, en sus estimaciones o datos estadísticos, estén desagregados por sexo, para caracterizar y cuantificar con PEG a la población potencial y objetivo? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El Pp cuenta con un Programa Anual de Trabajo que incorpore objetivos orientados a promover la igualdad de género y no discriminación hacia las mujeres? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿La revisión periódica de la consistencia del programa incluye un proceso participativo con perspectiva de género, con actores de la sociedad civil o personas que pueden formar parte de la población objetivo del programa? |  |  |  |  |  |

### ***Operación***

1. **Bienes o servicios**

En este apartado se espera identificar estrategias que contribuyan a la igualdad de género, eviten la adopción o reproducción de roles o que tomen en cuenta la división desigual del trabajo no remunerado. Estas estrategias pueden estar enunciadas en los documentos reglamentarios del programa. Dada la relevancia de la etapa de operación del Pp, se considera necesario precisar los componentes que entrega el programa a la población beneficiaria.

Consideraciones:

1. En caso de que la respuesta de la pregunta sea de nivel 2 o menor, la Instancia evaluadora deberá incluir sugerencias puntuales de mejora para el cumplimiento de los criterios de valoración, las características o atributos que permitan al Pp alcanzar la máxima valoración de la pregunta, como se señala en el apartado “ii” de las Consideraciones Generales.
2. Fuentes de información mínimas a utilizar para esta batería de preguntas: documentos normativos, recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje, reglas de operación, lineamientos o documentos similares.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bienes o Servicios** | **No** | **NA** | **Sí** | | |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. ¿El programa considera estrategias para reducir las desigualdades o la discriminación de género identificadas? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El programa incluye Acciones Afirmativas para asegurar que las mujeres pueden participar en el programa en condiciones de igualdad con los hombres? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El programa incluye Acciones Afirmativas para asegurar que el programa no cumple sus metas con trabajo no remunerado de las mujeres? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El acceso a los bienes o servicios que el programa otorga no reproducen estereotipos de género? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿Las acciones derivadas del programa consideran la división desigual de mujeres y hombres del trabajo no remunerado? |  |  |  |  |  |

1. **Criterios de elegibilidad**

Se espera que la instancia evaluadora identifique si los criterios para el otorgamiento de bienes o servicios consideran las diferencias entre mujeres y hombres, la división desigual del trabajo no remunerado o utilizan lenguaje incluyente y no sexista. En los casos en que la instancia evaluadora observe que se presenten sesgos de género, deberá señalarlos en los resultados del análisis.

Consideraciones:

1. En caso de que la respuesta de la pregunta sea de nivel 2 o menor, la Instancia evaluadora deberá incluir sugerencias puntuales de mejora para el cumplimiento de los criterios de valoración, las características o atributos que permitan al Pp alcanzar la máxima valoración de la pregunta, como se señala en el apartado “ii” de las Consideraciones Generales.
2. Fuentes de información mínimas a utilizar para esta batería de preguntas: documentos normativos, recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje, reglas de operación, lineamientos o documentos similares.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Criterios de Elegibilidad** | **No** | **NA** | **Sí** | | |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. ¿Los documentos donde se establecen los criterios de elegibilidad o de acceso a los bienes o servicios que otorga el programa, utilizan lenguaje incluyente y no sexista? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El programa incluye Acciones Afirmativas para asegurar que las mujeres tengan acceso prioritario a los bienes y servicios del programa? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El programa asegura que los requisitos para la elegibilidad no sean discriminatorios para las mujeres? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿Los criterios de elegibilidad o de acceso a los bienes o servicios que otorga el programa no presentan sesgos de género en torno a las desventajas que podrían presentar algunas mujeres para acceder al programa? |  |  |  |  |  |

1. **Mecanismos documentados de selección**

En este apartado se espera obtener información sobre las condiciones a partir de las cuales el programa otorga los bienes o servicios, si el Pp implementa Acciones Afirmativas para el acceso y aprovechamiento de los apoyos por parte de las mujeres y niñas con mayores desventajas, si considera mujeres que acumulan desventajas, las limitaciones derivadas del trabajo no remunerado que ellas realizan u otras situaciones de vulnerabilidad, y si los requisitos de selección no representen una limitante para las mujeres candidatas para acceder a los beneficios del Programa.

Para argumentar las respuestas, se deberán señalar los aspectos normativos o de implementación que determinan que los bienes y servicios que otorga el programa sean entregados de manera diferenciada tomando en consideración condiciones de desventaja o vulnerabilidad dentro de la población beneficiaria.

Consideraciones:

1. En caso de que la respuesta de la pregunta sea de nivel 2 o menor, la Instancia evaluadora deberá incluir sugerencias puntuales de mejora para el cumplimiento de los criterios de valoración, las características o atributos que permitan al Pp alcanzar la máxima valoración de la pregunta, como se señala en el apartado “ii” de las Consideraciones Generales.
2. Fuentes de información mínimas a utilizar para esta batería de preguntas: documentos normativos, recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje, reglas de operación, lineamientos o documentos similares.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mecanismos documentados de selección** | **No** | **NA** | **Sí** | | |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. ¿Se integran Acciones Afirmativas que permitan que las mujeres o las niñas tengan condiciones preferenciales para el acceso y aprovechamiento de los apoyos? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El programa prioriza a la población objetivo femenina que acumula desventajas? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿Se privilegian determinadas condiciones interseccionales en la población objetivo? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El programa implementa estrategias para facilitar el acceso a los beneficios del programa a mujeres con limitaciones derivadas del trabajo no remunerado o vinculadas a situaciones de vulnerabilidad? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿Los requisitos de selección no representan una limitante para las mujeres candidatas a los beneficios del programa? |  |  |  |  |  |

1. **Mecanismos de implementación y efectos diferenciados**

En esta parte se espera saber si la Unidad Responsable de la operación del programa ha solicitado o recibido capacitación con la finalidad de incorporar la PEG en la atención a la población beneficiaria, considerando el trato igualitario a mujeres y hombres, y si cuenta con infraestructura adecuada. Se espera que las condiciones para el otorgamiento de apoyos no generen riesgos de violencia contra las mujeres ni cargas de trabajo adicionales.

Se documentará la estrategia de capacitación con enfoque de género orientada a generar en el personal las capacidades y sensibilidad para la operación del Pp con PEG, señalando los programas definidos y sus estrategias de formación.

Consideraciones:

1. En caso de que la respuesta de la pregunta sea de nivel 2 o menor, la Instancia evaluadora deberá incluir sugerencias puntuales de mejora para el cumplimiento de los criterios de valoración, las características o atributos que permitan al Pp alcanzar la máxima valoración de la pregunta, como se señala en el apartado “ii” de las Consideraciones Generales.
2. Fuentes de información mínimas a utilizar para esta batería de preguntas: documentos normativos, recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje, reglas de operación, lineamientos o documentos similares.

| **Mecanismos de implementación y efectos diferenciados** | **No** | **NA** | **Sí** | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. ¿Las condiciones relacionadas con el acceso a los bienes o servicios del programa no generan riesgos ni violencia contra las mujeres? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿Las condiciones relacionadas con el otorgamiento de los apoyos del programa no generan cargas adicionales de trabajo para las mujeres? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿Existe y opera alguna estrategia para que el personal que opera el programa reciba de manera sistemática capacitación y otros recursos de desarrollo de capacidades institucionales para la implementación del Pp con enfoque de género? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El programa prevé una estrategia mediante la cual la infraestructura destinada a su implementación coadyuve a que las personas beneficiarias reciban una atención con PEG? |  |  |  |  |  |

### ***Seguimiento del desempeño***

1. **Resultados**

En este apartado se busca identificar si los indicadores del Pp consideran el enfoque de género. Además, si los mecanismos para la difusión de los avances del Pp consideran el efecto diferenciado para mujeres y hombres, o si se realizan consultas sobre el grado de satisfacción de los beneficiarios del programa.

El propósito es determinar si existe evidencia sobre la contribución del Pp a la reducción de las brechas de desigualdad de género.

Consideraciones:

1. En caso de que la respuesta de la pregunta sea de nivel 2 o menor, la Instancia evaluadora deberá incluir sugerencias puntuales de mejora para el cumplimiento de los criterios de valoración, las características o atributos que permitan al Pp alcanzar la máxima valoración de la pregunta, como se señala en el apartado “ii” de las Consideraciones Generales.
2. Fuentes de información mínimas a utilizar para esta batería de preguntas: diagnóstico del Pp, diagnósticos con relación a los temas de intervención del Pp, informes sobre el Pp o de los problemas que éste atiende, MIR del Pp, minutas de reuniones con actores de la sociedad civil, programa Anual de Trabajo o documento de planeación afín, registro de comunicaciones con actores de la sociedad civil, reglas de operación o documentos normativos del programa, documentos normativos, recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje, reglas de operación, lineamientos o documentos similares.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Resultados** | **No** | **NA** | **Sí** | | |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. ¿El programa tiene indicadores construidos con perspectiva de género para asegurar la igualdad de género o a la mejora de las condiciones de mujeres y niñas? Especificar en qué nivel de la MIR se ubican. |  |  |  |  |  |
| 1. ¿Los indicadores de seguimiento se reportan con información desagregada por sexo? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿Los indicadores de seguimiento del desempeño del programa incluyen datos interseccionales de la población beneficiaria? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El programa cuenta con estimaciones o datos estadísticos desagregados por sexo, que permita caracterizar y cuantificar con PEG a la población atendida? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El material de difusión referente a los resultados, muestra el efecto diferenciado que tuvo el programa en mujeres y hombres? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El programa cuenta con mecanismos para medir el grado de satisfacción de la población beneficiaria con PEG? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El programa cuenta con mecanismos para recibir y atender con PEG, quejas o denuncias de las personas beneficiarias? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿Existe evidencia del efecto del Programa presupuestario en la población beneficiaria y las diferencias entre mujeres y hombres? |  |  |  |  |  |
| 1. ¿El seguimiento histórico del programa sugiere que el programa efectivamente ayuda a disminuir la desigualdad de género? |  |  |  |  |  |

1. **Recursos**

El propósito de este apartado es conocer la distribución de los recursos presupuestarios del Pp, en los ámbitos estatales y municipales.

Además, explorar si los recursos presupuestarios asignados a la atención de problemas de género guardan relación con la distribución espacial del problema de desigualdad de género en el que incide el programa.

Consideraciones:

1. Fuentes de información mínimas a utilizar para esta batería de preguntas: Presupuesto de Egresos de la Federación, Presupuesto de la Egresos de la Entidad y del Municipio o Alcaldía.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Recursos** | **No** | **NA** | **Sí** | | |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. ¿Existe alguna política para la asignación de recursos presupuestarios para la atención de problemas de género en estados y municipios acorde con la distribución geográfica del problema de género? |  |  |  |  |  |

## Sección IV. Valoración final de la incorporación de la PEG en el Pp

Para la valoración cuantitativa de los resultados obtenidos del análisis de la incorporación de la PEG en el Pp, a través de la aplicación del cuestionario de la **Sección III. Análisis de la incorporación de la PEG en la planeación, operación y seguimiento del desempeño del programa**, se deberá considerar el valor asignado a cada una de las respuestas definidas conforme a la **Tabla 3**.

**Tabla 3. Valores asignados a cada respuesta**

|  |  |
| --- | --- |
| **Posibles Respuestas** | **Valor asignado** |
| **Sí** |  |
| Incipiente | 1 |
| En desarrollo | 2 |
| Consolidado | 3 |
| **No** | 0 |
| **No aplica** | - |

La valoración cuantitativa general de la incorporación de la PEG en el Pp se obtendrá a través de un promedio simple, estimado a partir de la sumatoria de los valores correspondientes a cada respuesta y el total de preguntas. En los casos en que una pregunta “No aplique” al programa evaluado, la estimación del promedio omitirá dicha pregunta.

La instancia evaluadora deberá presentar la valoración final en apego a la **Tabla 4** el resultado deberá oscilar entre 0 y 3, interpretándose:

* Carente de PEG (0), el caso en que no exista evidencia de que el Pp ha incorporado el elemento de la PEG analizado;
* Incipiente (1), cuando el Pp ha adoptado algunas iniciativas para integrar la PEG pero de una manera inicial y presenta retos importantes;
* En desarrollo (2), cuando el Pp ha incorporado la PEG y muestra avances progresivos en la materia, pero presenta áreas de mejora por lo que prevalecen riesgos respecto del elemento analizado;
* Con PEG (3), cuando el Pp evaluado, incorpora la PEG y promueve la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

**Tabla 4. Valores asignados a cada respuesta**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Apartados** | **Número Preguntas** | **Valoración** |
| **Planeación** | **12** | **27** |
| **Diagnóstico** | **6** | **9** |
| *Pregunta 1* |  | 2 |
| *Pregunta 2* |  | 1 |
| *Pregunta 3* |  | 3 |
| *Pregunta 4* |  | 2 |
| *Pregunta 5* |  | 1 |
| **Diseño del programa** | **6** | **18** |
| **Operación** | **18** | **…** |
| **Bienes o servicios** | **5** | **…** |
| **Criterios de elegibilidad** | **4** | **…** |
| **Mecanismos documentados de selección** | **5** | **…** |
| **Mecanismos de implementación y efectos diferenciados** | **4** | **…** |
| **Seguimiento del Desempeño** | **10** | **…** |
| **Resultados** | **9** | **…** |
| **Recursos** | **1** | **…** |
| **TOTAL** | **40** | **…** |
|  |  |
| **Promedio** | **…** |

## Sección V. Análisis FODA

A partir del análisis de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas (FODA) del Pp, la instancia evaluadora deberá emitir recomendaciones claras, objetivas, factibles y fundamentadas en el análisis con perspectiva de género desarrollado a lo largo de la EEPEG. Además, su contenido deberá orientar a la Unidad Responsable del Pp o a otros tomadores de decisiones para la atención de las áreas de mejora identificadas para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres. Dicho análisis se deberá realizar conforme al siguiente formato:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sección de la evaluación:** | **Fortaleza y/u oportunidad** | **Pregunta de referencia** | **Recomendación** | **Horizonte de atención\*** |
|  |  |  |  |  |
| **Sección de la evaluación:** | **Debilidad y/o amenaza** | **Pregunta de referencia** | **Recomendación** | **Horizonte de atención\*** |
|  |  |  |  |  |

## Sección VI. Conclusiones generales

Las conclusiones generales de la EEPEG deberán presentarse de forma concisa, destacando los hallazgos estratégicos de manera sintética y esquemática, a fin de facilitar su lectura y comprensión.

Las conclusiones deberán fundamentarse en el análisis y la valoración realizada en cada una de las secciones de la evaluación, sin embargo, se debe procurar no elaborar en este apartado una síntesis de la evaluación, toda vez que este contenido corresponde al resumen ejecutivo de la misma.

Los argumentos presentados en este apartado deberán ser consistentes con las respuestas a las preguntas de la evaluación, con la valoración final de la incorporación de la PEG, así como con los hallazgos y recomendaciones de mejora.

La extensión de las conclusiones generales no deberá ser mayor a una cuartilla.

# DISPOSICIONES GENERALES

## Estructura del informe de evaluación

El informe final de la EEPEG deberá observar la siguiente estructura:

1. Resumen Ejecutivo
2. Introducción
3. Descripción General del Programa
4. Objetivos de la evaluación
5. Metodología
6. Estructura de la evaluación
   1. Características generales del Pp
   2. Identificación de las dimensiones de Perspectiva de Género que el Pp incorpora
   3. Análisis de la incorporación de la Perspectiva de Género
      1. Planeación
      2. Operación
      3. Seguimiento del desempeño
7. Valoración Final del Programa
8. Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas y Recomendaciones
9. Conclusiones
10. Ficha Técnica
11. Anexos
    * Anexo 1. Fuentes de información de la evaluación
    * Anexo 2. Ficha Técnica de datos generales de la evaluación

El informe deberá presentarse integrado por la totalidad de los apartados, en formato Word y PDF, con los anexos en el formato que corresponda según la naturaleza del archivo. La fuente será Calibri 11, espaciado sencillo, con márgenes personalizados de 2 cm por lado (izquierdo y derecho). Incluirá, asimismo, el índice o tabla de contenidos y la numeración de página.

**Perfil de los integrantes del equipo de la instancia evaluadora**

Para realizar las evaluaciones con PEG es importante contar con un equipo multidisciplinario que en conjunto reúnan las características de formación, conocimientos teóricos y experiencia en Evaluación Específica de Perspectiva de Género. En la siguiente tabla se especifican los requisitos académicos mínimos, así como los campos y años de experiencia requeridos para cada uno de los integrantes del equipo de la instancia evaluadora.

*[La Unidad o Área de Evaluación de cada dependencia o entidad debe especificar los requisitos del perfil del equipo de la instancia evaluadora considerando las características particulares del Pp, así como los sectores, temáticas y áreas de experiencia vinculadas a la PEG relevantes para el desarrollo de la evaluación].*

| **Cargo en el Equipo** | **Requisitos Académicos** | **Experiencia General** | **Experiencia Específica** |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**Consideraciones generales:**

* Cada persona integrante del equipo de la instancia evaluadora deberá presentar una carta (formato libre y en hoja membretada) en la que manifieste su interés por participar en la EEPEG del Pp *[Modalidad y clave del Pp “Nombre del Pp”]*, indicando el cargo a desempeñar en el equipo de la instancia evaluadora. La carta deberá acompañarse del Currículum vitae firmado con la leyenda “Bajo protesta de decir verdad, declaro que la información asentada en el presente Currículum Vitae, es cierta y verdadera”.
* En caso de que se presenten cambios en los integrantes del equipo de la instancia evaluadora, ya sea en el proceso de contratación o durante el desarrollo de la evaluación, la instancia evaluadora deberá presentar por escrito a la *[Unidad o Área de Evaluación]* la solicitud del cambio correspondiente, a fin de llevar a cabo la validación del perfil indicado en los presentes TdR y emitir, en su caso, la autorización por parte de la *[Unidad o Área de Evaluación]*.
* Los datos generales de la instancia evaluadora y el costo de la evaluación deberán registrar en el **Anexo 2. Ficha Técnica de datos generales de la evaluación***.* El formato del Anexo se presenta en la sección VII. Formatos de Anexos y debe entregarse de manera digital en formato Excel (\*.xlsx).

**Productos y plazos de entrega**

La instancia evaluadora deberá cumplir con el calendario de entregas que defina la *[Unidad o Área de Evaluación]*, indicando el número de entregas que considerare más conveniente para la coordinación del proceso de evaluación, y conforme la siguiente tabla:

| **Productos** | **Fecha de entrega** |
| --- | --- |
| **Primera entrega** del Informe de la EEPEG [*Colocar especificaciones particulares*] | *[Colocar la fecha]* |
| **Segunda entrega** del Informe de la EEPEG [*Colocar especificaciones particulares*] | *[Colocar la fecha]* |
| **Entrega final** del Informe de EEPEG, con la siguiente estructura:   1. Resumen Ejecutivo 2. Introducción 3. Descripción General del Programa 4. Objetivos de la evaluación 5. Metodología 6. Estructura de la evaluación    1. Características generales del Pp    2. Identificación de las dimensiones de Perspectiva de Género que el Pp incorpora    3. Análisis de la incorporación de la Perspectiva de Género       1. Planeación       2. Operación       3. Seguimiento del desempeño 7. Valoración Final del Programa 8. Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas y Recomendaciones 9. Conclusiones 10. Ficha Técnica 11. Anexos     * Anexo 1. Fuentes de información de la evaluación     * Anexo 2. Ficha Técnica de datos generales de la evaluación | *[Colocar la fecha]* |

La instancia evaluadora deberá atender puntualmente las fechas señaladas en estos TdR y acordará con la *[Unidad o Área de Evaluación]* de manera anticipada el horario de las reuniones, así como los requerimientos para llevar a cabo el análisis de la evaluación y presentar sus resultados.

Con base en el último párrafo del artículo 84 del Reglamento de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos, y Servicios del Sector Público, los productos deben ser entregados en el domicilio de la *[Unidad o Área de Evaluación]* mediante oficio en hoja membretada y firmada por el coordinador externo de la evaluación. El oficio debe incluir la siguiente leyenda: “Se entrega *[nombre del producto]* en espera de su revisión y aprobación”.

La versión del producto entregado por la instancia evaluadora no será considerada como final hasta que la *[Unidad o Área de Evaluación]* emita el comunicado oficial de conformidad con el mismo, por lo que la persona coordinadora de la evaluación se obliga a contestar las consideraciones que puedan existir, en un plazo no mayor de *[COLOCAR el número de días que considere necesario]*días hábiles. La constancia de recepción será a través de un escrito de aceptación del servicio concluido a entera satisfacción de la *[Unidad o Área de Evaluación]***.**

La *[Unidad o Área de Evaluación]* deberá verificar y validar que, en el contenido del contrato de prestación de servicios entre la dependencia o entidad y la Instancia Evaluadora, se establezcan las obligaciones que se adquieren en caso de violaciones en materia de derechos inherentes a la propiedad intelectual en términos del artículo 45, fracción XX de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

En caso de que la Unidad de Evaluación del Desempeño de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, identifique alguna violación en materia de derechos inherentes a la propiedad intelectual, lo hará del conocimiento de la *[Unidad o Área de Evaluación],* a fin de que ésta de vista al Órgano Interno de Control de la dependencia o entidad que corresponda, o en su caso a la autoridad competente.

**Responsabilidades y compromisos**

La instancia evaluadora, además de la calidad de la evaluación y el cumplimiento de los presentes TdR, será responsable de lo siguiente:

i. Los costos y gastos que significan las instalaciones físicas, equipo de oficina, alquiler de servicios y transporte que se requiera para la evaluación; asimismo, del pago por servicios profesionales, viáticos y aseguramiento del personal profesional, técnico, administrativo y de apoyo que sea contratado para la ejecución de la evaluación y operaciones conexas.

ii. Respecto de los documentos preliminares o borradores y los trabajos finales:

* Responder sobre aquellos comentarios que se emitan sobre los avances o documentos entregables correspondientes a la evaluación.

iii. Respecto de la diseminación de resultados:

* Los productos y resultados finales de la evaluación serán considerados propiedad de la dependencia contratante, por lo que la instancia evaluadora deberá limitar la difusión de los resultados de la evaluación a la difusión que haga la dependencia contratante por los medios oficiales correspondientes.

iv. Confidencialidad de la información:

* En su caso, la instancia evaluadora, persona coordinadora y demás integrantes, firmarán una cláusula de confidencialidad para el tratamiento de la información que se emplee o se derive de la realización de la evaluación.
* Desde el inicio de los trabajos de la evaluación, la instancia evaluadora dará a conocer a la unidad administrativa que se encargó de su contratación, el nombre del coordinador de la evaluación y de todos los integrantes del equipo. Los cambios de miembros del equipo también deberán ser notificados por escrito a las unidades señaladas en el presente párrafo.

Los compromisos de la unidad coordinadora de la evaluación o *[Unidad o Área de Evaluación]*son los siguientes:

1. Suministrar oportunamente a la instancia evaluadora todas las fuentes de información, documentación y bases de datos necesarias para el desarrollo de la evaluación.
   * + 1. Verificar la confiabilidad de la información suministrada por ella y por las unidades relativas al Pp.
       2. Revisar el informe borrador y entregar oportunamente los comentarios que se desprendan de la revisión, a fin de que estos sean incorporados por la instancia evaluadora a la versión final del informe de evaluación.
       3. Revisar y validar el informe preliminar y la atención a los comentarios por parte de la instancia evaluadora, previo a su envío a la SHCP, por conducto de la UED.
       4. Remitir el informe preliminar de la evaluación a la Unidad de Evaluación del Desempeño (UED), mediante correo electrónico, para revisión y, en su caso, la emisión de comentarios sobre sus elementos técnicos.
       5. En caso de que existan comentarios por parte de la UED, la *[Unidad o Área de Evaluación]* deberá remitirlos a la instancia evaluadora para la atención de las recomendaciones que se consideren pertinentes.
       6. Verificar que el informe final de evaluación cumpla con el contenido mínimo establecido en estos TdR para la EEPEG del *[Pp sujeto de evaluación].*
       7. Una vez que la *[Unidad o Área de Evaluación]* reciba a entera satisfacción el informe final de la evaluación por parte de la instancia evaluadora, deberá remitirlo a la UED acompañado de la Posición Institucional y demás especificaciones del Programa Anual de Evaluación que corresponda.

La contratación y su correspondiente proceso se desarrollarán por conducto de *[Colocar el nombre de la Unidad o área administrativa responsable y obligada a la rendición de cuentas sobre los recursos humanos, materiales y financieros que administra]***.**

La contratación, operación y supervisión de la evaluación será coordinada por *[Colocar el nombre de la UNIDAD ADMINISTRATIVA responsable de coordinar la evaluación al interior de la Dependencia o Entidad]*, sujeta a los lineamientos a que se refiere el primer párrafo de este apartado.

**VI. CRONOGRAMA DE TRABAJO**

La instancia evaluadora deberá proponer el cronograma y plan de trabajo para la ejecución de la evaluación, y presentarlo a la *[Unidad o Área de Evaluación]* previo el inicio de las actividades para el desarrollo de la evaluación.

**VII. FORMATOS DE ANEXOS**

La instancia evaluadora deberá elaborar y presentar los anexos considerados en la evaluación con base en los formatos y especificaciones para la elaboración de los anexos que se presentan a continuación:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Anexo 1. Fuentes de información de la evaluación** | | | | | | |
|
| La instancia evaluadora deberá registrar todas las fuentes de información utilizadas en la evaluación, considerando aquellas proporcionadas por el Pp evaluado y las recolectadas por la propia instancia evaluadora durante el análisis de gabinete y/o análisis cualitativo, esto es, el diagnóstico; documentos normativos e institucionales; informes o estudios nacionales e internacionales, fuentes de información y estadísticas oficiales, registros administrativos, entre otros.  Se sugiere utilizar algún estilo de referenciación, por ejemplo, el estilo American Psychological Association (APA) para referenciar y presentar las fuentes de información.  Finalmente, se sugiere registrar y clasificar las fuentes de información, de acuerdo con el tipo de material empleado, tal como se muestra a continuación. | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Documentos normativos e institucionales** | | | | | | |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Informes** | | | | | | |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Libros** | | | | | | |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Revistas** | | | | | | |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Documentos de trabajo e investigación** | | | | | | |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Páginas web** | | | | | | |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Estadísticas y registros administrativos** | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
| **Otro** | | | | | | |
|  | | | | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Anexo 2. Ficha técnica de datos generales de la evaluación** | |
| **Nombre de la evaluación** | *[Especificar el nombre de la evaluación considerando su tipo y ejercicio evaluado]* |
| **Nombre y clave del programa evaluado** | *[Indicar el nombre del Pp sujeto a evaluación, de acuerdo con lo establecido en el PEF, señalando su modalidad y clave]* |
| **Ramo** | *[Indicar el Ramo al que pertenece el Pp evaluado (clave y denominación)]* |
| **Unidad(es) Responsable(s)** | *[Especificar la(s) unidad(es) responsable(s) de la administración, operación y ejecución de los programas, subprogramas y proyectos del Pp evaluado correspondientes a las dependencias y entidades]* |
| **PAE de origen** | *[Especificar el ejercicio fiscal al que corresponde el PAE en la que fue programada la evaluación]* |
| **Año de conclusión y entrega de la evaluación** | *[Indicar el año en que se concluyó la evaluación]* |
| **Tipo de evaluación** | *[Especificar el tipo de evaluación de acuerdo con los Lineamientos de evaluación, el nombre de la evaluación y con lo establecido en el PAE]* |
| **Nombre de la instancia evaluadora** | *[Indicar el nombre de la firma, consultoría u organización que realizó la evaluación]* |
| **Nombre del(a) coordinador(a) de la evaluación** | *[Especificar el nombre del(a) responsable de la coordinación de la evaluación de la instancia evaluadora]* |
| **Nombre de los(as) principales colaboradores(as) de la instancia evaluadora** | *[Especificar los nombres de los(as) colaboradores(as) principales de la instancia evaluadora]* |
| **Unidad Administrativa Responsable de dar seguimiento a la evaluación (Área de Evaluación)** | *[Indicar el área administrativa ajena a la operación de los Pp designada por las dependencias y entidades, o con las atribuciones necesarias, para coordinar la contratación, operación, supervisión y seguimiento de las evaluaciones, su calidad y cumplimiento normativo, es decir, la que funge como Área de Evaluación]* |
| **Forma de contratación de la instancia evaluadora** | *[Indicar el tipo de contratación de la instancia evaluadora; Especificar el tipo de procedimiento de contratación de la instancia evaluadora, consistente con los tipos de adjudicación establecidos en la Ley de Adquisiciones Arrendamientos y Servicios del Sector Público]* |
| **Costo total de la evaluación con IVA incluido** | *[Especificar el costo total de la evaluación, incluyendo el IVA (en caso de que se haya causado) como sigue: $X.XX IVA incluido]* |
| **Fuente de financiamiento** | *[Indicar el tipo de financiamiento de la evaluación. Considerar que la fuente de financiamiento primigenia son recursos del Presupuesto de Egresos de la Federación; la fuente de financiamiento que se deberá especificar son “Recursos fiscales”]* |

**Nota técnica para la construcción de Indicadores de Género[[2]](#footnote-3)**

**(Aplicable a la sección III Análisis de la incorporación de la PEG en la planeación, operación y seguimiento del desempeño del programa)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Distribución porcentual por sexo** | |
| **Definición** | Porcentaje de personas pertenecientes a un sexo con respecto a la población total. |
| **Forma de cálculo** | Población por sexo (mujer u hombre) de la categoría entre en población total de esa categoría por cien. |
| **Algoritmo** | |
|  | |  |  | | --- | --- | |  | *Distribución porcentual* | |  | *Población masculina de la categoría* | |  | *Población femenina de la categoría* | |  | *Población total (masculina y femenina) de la categoría* | |  |  | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Índice de Concentración** | |
| **Definición** | Porcentaje de personas con una característica específica determinada, respecto del total de personas del mismo sexo que conforman el grupo. |
| **Forma de cálculo** | Población de un sexo (mujer u hombre) de la categoría entre la población total del mismo sexo. |
| **Algoritmo** | |
|  | |  |  | | --- | --- | |  | *Índice de Concentración por sexo* | |  | *Población masculina de la categoría j* | |  | *Población femenina de la categoría j* | |  | *Total de población masculina* | |  | *Total de población femenina* | |  |  | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Brecha de Género** | |
| **Definición** | Distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Cuando los indicadores se refieren a tasas o porcentajes, la brecha de género se presenta en puntos porcentuales. Por convención, la brecha se calcula restando el indicador de hombres al de mujeres, así una brecha negativa representará desigualdad en favor de los hombres y en contra de las mujeres |
| **Forma de cálculo** | Indicador correspondiente a población femenina menos el mismo indicador correspondiente a población masculina. |
| **Algoritmo** | |
|  | **Donde:**   |  |  | | --- | --- | |  | *Brecha de género* | |  | *Total de población masculina* | |  | *Población femenina de la categoría* | |  |  | |

.

|  |  |
| --- | --- |
| **Índice de Feminidad** | |
| **Definición** | Proporción de mujeres con relación a los hombres en una categoría para una variable determinada. |
| **Forma de cálculo** | Población femenina entre la población masculina de la categoría por cien. |
| **Algoritmo** | |
|  | |  |  | | --- | --- | |  | *Índice de Feminidad* | |  | *Población femenina de la categoría h* | |  | *Población masculina de la categoría* | |

1. Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica”, Derechos de las mujeres y cambio económico, núm. 9, agosto 2004, p. 2 (<https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf>) [↑](#footnote-ref-2)
2. Véase Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España, “Guía de Fuentes Estadísticas e Indicadores de Contexto para el Análisis de las Brechas de Género en el Marco de las Operaciones Cofinanciadas con los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión”, disponible en <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/metodologia/docs/0007-guiaFuentesEst.pdf> (Fecha de consulta: 16 de agosto de 2016). [↑](#footnote-ref-3)