



# Términos de Referencia para la Evaluación Específica de Perspectiva de Género

Programa presupuestario

**F031 Asistencia Social y Atención a Grupos Vulnerables**

Abril 2026



## Contenido

<b>I. ANTECEDENTES</b> .....	3
<b>II. GLOSARIO</b> .....	7
<b>III. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN</b> .....	15
Objetivo General .....	15
Objetivos específicos .....	15
<b>IV. ALCANCE</b> .....	15
<b>V. METODOLOGÍA</b> .....	15
Estructura de la evaluación .....	15
Consideraciones generales .....	18
<b>VI. CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN</b> .....	21
Sección I. Características generales del Pp .....	21
Sección II. Identificación de las dimensiones de desigualdad de género que el Pp incorpora.....	22
Sección III. Análisis de la incorporación de la PEG en la planeación, operación y seguimiento del desempeño del programa.....	25
A. Diseño.....	25
B. Operación .....	28
C. Seguimiento del desempeño.....	32
Sección IV. Valoración final de la incorporación de la PEG en el Pp.....	35
Sección V. Análisis FODA .....	37
Sección VI. Conclusiones generales.....	37
<b>VII. DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	38
Estructura del informe de evaluación .....	38
Perfil de los integrantes de la instancia evaluadora .....	39
Consideraciones generales:.....	40
Productos y plazos de entrega .....	41
Responsabilidades y compromisos .....	43
Formato del CONAC para la difusión de los resultados de las evaluaciones. ....	54

## I. ANTECEDENTES

En el marco de los antecedentes de la política de igualdad en México, a inicios del siglo XXI el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, reconoció que persistían desigualdades entre mujeres y hombre en diversos ámbitos, entre ellos el regional, social, económico, institucional, cultural y familiar. Ante esta situación, se planteó como objetivo prioritario mejorar la equidad y la igualdad de oportunidades en el país.

A partir de lo anterior y como muestra de la voluntad política del Estado mexicano, se estimó necesario crear un mecanismo institucional que fungiera como ente rector de la política de género. En este contexto, mediante el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 2001, se expidió la **Ley del Instituto Nacional de las Mujeres**, con la cual se creó formalmente el **Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)**.

De conformidad con el **artículo 1** de dicha Ley, sus disposiciones son de orden público y de observancia general en toda la República, en materia de igualdad de género e igualdades de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, en concordancia con lo establecido en el **artículo cuatro, párrafo segundo**, de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, el cual establece la igualdad entre mujeres y hombres, y promueve condiciones que favorecen la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país.

En este marco jurídico, el Instituto Nacional de las Mujeres, se constituyó como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, entre sus atribuciones fundamentales se encontraban la promoción y el fomento de condiciones que garanticen la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en la vida política, cultural, económica y social del país.

Por otra parte, en el 2006, se emitió la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual fue reformada el 15 de enero de 2026, agregando la palabra "sustantiva", pasando a denominarse **Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres**, con el propósito de destacar la necesidad de igualdad de oportunidades, trato y condiciones entre mujeres y hombres.

En su **artículo 1** establece que su objeto es garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como orientar al Estado hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, mediante el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la eliminación de toda forma de discriminación basada en el sexo o género.

**Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, y reformada el 15 de enero de 2026 en su denominación, sustituyendo el término "violencia" por "violencias", por lo que actualmente se denomina **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de**

**Violencias**, con el propósito de reconocer que esta situación no es única, sino multifacética. El uso del plural permite visibilizar las distintas formas en que se manifiesta, pudiendo ser psicológica, física, patrimonial, económica, sexual o digital.

El cambio reconoce que cada forma de violencia implica afectaciones específicas que requieren respuestas definidas para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias.

Esta ley, tiene como objetivo establecer la coordinación entre los distintos órdenes de gobierno para prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias contra mujeres, adolescentes y niñas, así como definir los principios y mecanismos que garanticen su acceso a una vida libre de violencias, el pleno ejercicio de sus derechos humanos y el fortalecimiento del régimen democrático.

En este sentido, la legislación establece en su **artículo 2**, la obligación de los distintos órdenes de gobierno de adoptar las medidas legales, presupuestales y administrativas necesarias para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, en concordancia con los tratados internacionales en materia de derechos humanos. Asimismo, se dispone la implementación de acciones extraordinarias y suficientes para atender situaciones de emergencia, como la Alerta de Violencia de Género contra las mujeres.

De igual forma, el marco normativo reconoce la existencia de diversos tipos de violencias contra las mujeres, entre los que se encuentran las violencias psicológicas, físicas, patrimonial, económica, sexual y aquella ejercida a través de interpósita persona, lo que permite dimensionar la amplitud del problema y la necesidad de una atención integral desde las instituciones del Estado.

El 1° de noviembre de 2024, se presentó la iniciativa para realizar cambios en la **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal**, con el objetivo de fortalecer la eficiencia y eficacia de cada una de las Secretarías del Estado, entre ellas, se planteó la creación de la Secretaría de las Mujeres.

El 26 de noviembre de 2024, el Congreso de la Unión aprobó la creación de la Secretaría de las Mujeres y se reformó el **artículo 42 Bis** de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de noviembre de 2024.

La Secretaría de las Mujeres tiene como objetivos principales: Implementar la Política Nacional de Igualdad Sustantiva, garantizar los derechos de mujeres, adolescentes y niñas, y promover la perspectiva de género en todas las acciones gubernamentales.

Además, generar políticas públicas que promuevan y garanticen la igualdad entre hombres y mujeres y eliminen toda forma de discriminación en contra de ellas, prevengan, atiendan, sancionen y erradiquen las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, e, impulsen la transversalización de la perspectiva de género en las políticas, programas y acciones de la administración pública.



Entró en funciones el 01 de enero de 2025, trasladándose los recursos humanos, financieros y materiales del Instituto Nacional de las Mujeres a la Secretaría de las Mujeres y quedando la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia (CONAVIM) a su adscripción.

El 10 de enero se emitió el **Reglamento Interior de la Secretaría de las Mujeres**, en el que el artículo 1°, la Secretaría de las Mujeres se reconoce como la dependencia de la Administración Pública Federal encargada de ejercer las atribuciones en materia de igualdad sustantiva, transversalización de la perspectiva de género y atención integral de las problemáticas que afectan a mujeres, adolescentes y niñas.

Entre sus funciones destacan la prevención, atención y erradicación de las violencias, así como la articulación de políticas vinculadas al sistema de cuidados, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y demás ordenamientos aplicables.

Con la transición de Instituto Nacional de las Mujeres a Secretaría de las Mujeres, el cual entró en funciones en el año 2025, diversas normativas Federales fueron reformadas para su armonización, así como la estructura administrativa de la nueva Dependencia.

Por otra parte, en el Estado de Tabasco el Instituto Estatal de las Mujeres (IEM), creado el 13 de diciembre del año 2001, no ha sufrido reforma normativa ni de estructura administrativa.

De igual forma, la Dirección de Atención a las Mujeres del H. Ayuntamiento de Centro, creado el 25 de febrero de 2013, tampoco ha sufrido reforma en cuanto a su normatividad, atribuciones y estructura administrativa.

Las dependencias de los tres órdenes de gobierno, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevan a cabo acciones y políticas orientadas a garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida. Lo anterior implica una actuación coordinada entre los tres niveles de gobierno para eliminar la discriminación y promover la equidad, entre las que destacan:

**La Federación:** Establece la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres.

**El Estado:** Formula, conduce y evalúa políticas públicas de igualdad.

**El Municipio:** Ejecuta programas y políticas de igualdad de género en el ámbito municipal.

En este marco, se reconoce la relevancia de instancias internacionales como ONU Mujeres, organismo de las Naciones Unidas dedicado a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, el cual fue establecido para acelerar el progreso en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres y niñas. ONU Mujeres respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, centrando sus acciones en el *aumento del liderazgo y la participación de las mujeres, la eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas, el empoderamiento económico y el posicionamiento de la igualdad de género como eje de la planeación, las estadísticas nacionales y los presupuestos para el desarrollo sostenible.*

En concordancia con lo anterior, el artículo 2 de la **Ley de Planeación** establece que la planeación del desarrollo debe orientarse a garantizar un crecimiento equitativo, incluyente, integral y sostenible del país, con perspectiva de interculturalidad y género, alineado a los principios y objetivos previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Asimismo, en la fracción II, señala que este proceso debe sustentarse en la igualdad de derechos, la no discriminación, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejora de la calidad de vida, con el propósito de construir una sociedad más justa y en condiciones adecuadas para su desarrollo, de igual forma, incorpora en la fracción VII la perspectiva de género como un principio de planeación, orientado a garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como a promover el acceso equitativo de las mujeres a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo.

Finalmente, la **Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria** establece en su artículo 27, fracciones III y VII 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.

En conjunto, estos elementos permiten identificar la evolución de la política de igualdad de género en México, así como las bases para evaluar su implementación en distintos programas presupuestarios.

## II. GLOSARIO

Para efectos de los presentes Términos de Referencia se entenderá por:

**APM:** a la Administración Pública Municipal.

**Acoso sexual en espacios públicos:** Es una forma de violencia que conlleva un abuso de poder respecto de la víctima, sin que medie relación alguna con la persona agresora. Se manifiesta a través de una conducta física o verbal de connotación sexual no consentida ejercida sobre una o varias personas, en espacios y medios de transporte públicos, cuya acción representa una vulneración a los derechos humanos. (art. 16 Bis, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Agenda 2030:** al 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.

**Alerta de Violencia de Género contra las mujeres:** Es el conjunto de acciones gubernamentales coordinadas, integrales, de emergencia y temporales realizadas entre las autoridades de los tres órdenes y niveles de gobierno, para enfrentar y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado; así como para eliminar el agravio comparado, resultado de las desigualdades producidas por ordenamientos jurídicos o políticas públicas que impiden el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, las adolescentes y las niñas, a fin de garantizar su pleno acceso al derecho a una vida libre de violencias. El procedimiento para la emisión de la Alerta de Violencia de Género contra las mujeres deberá ser pronto y expedito, atendiendo a la situación de urgencia de los hechos documentados que motiva su solicitud y al territorio especificado en la misma, así como al principio de debida diligencia. (art 22 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Autonomía:** a 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:** a la 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:** a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

**Derechos Humanos de las Mujeres:** a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas 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:** a la 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:** a 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:** a 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:** a la Evaluación Específica de Perspectiva de Género.

**Empoderamiento de las Mujeres:** al 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:** 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):** La interseccionalidad es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad. Por ejemplo, las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden ser objeto de

otras múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, el origen étnico, la nacionalidad, la religión, la discapacidad, la edad, la clase, u otros factores.

**Estereotipos de género:** a las 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:** al 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:** a la 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:** a la 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).

**IMM:** a las 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 2022).

**Indicadores de género:** a las 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:** al Instituto Nacional de las Mujeres.

**Instancia Evaluadora:** al equipo de personas evaluadoras, 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:** a la 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:** al 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:** a aquellos usos del lenguaje que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan.

**MIR:** a la Matriz de Indicadores para Resultados.

**Misoginia:** Son conductas de odio hacia las mujeres, las adolescentes y las niñas y se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de serlo. (art.5, fracción XI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Perspectiva de Género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad sustantiva, el derecho a una vida libre de violencias, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones. (art. 5, fracción IX de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**PFTPG:** al Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

**Políticas de Igualdad:** a las 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.

**Programa presupuestario (Pp):** a la categoría programática que permite organizar, en forma representativa y homogénea, las asignaciones de recursos de los programas federales y de aquellos transferidos a las entidades federativas, municipios y alcaldías de la Ciudad de México, a cargo de ejecutores del gasto público federal para el cumplimiento de sus objetivos y metas, así como del gasto no programable.

**Progresividad:** Señalado en el artículo 1º, tercer párrafo, de La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y **progresividad**, este principio ordena ampliar el alcance y la protección de los Derechos Humanos en la mayor medida posible hasta lograr su plena efectividad.

**Secretaría:** a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

**Secretaría de las Mujeres.** Instancia que coordina las acciones y políticas públicas que se implementan a nivel nacional para promover las condiciones para avanzar hacia una vida libre de violencias para niñas, adolescentes y mujeres en México.

**TDnR. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado:** El trabajo no remunerado se refiere al conjunto de actividades realizadas sin pago alguno, que se desarrollan mayoritariamente en la esfera privada, particularmente en los hogares y principalmente por mujeres, y que abarcan tanto las labores domésticas como las tareas de cuidado de personas dependientes, tales como niñas y niños, personas adultas mayores, personas con discapacidad o personas enfermas; asimismo, este tipo de trabajo se mide mediante la cuantificación del tiempo que una persona dedica a dichas labores y cuidados sin recibir remuneración. ONU Mujeres.

**TdR: Términos de Referencia:** Documento en el que se describen de manera detallada las características técnicas y metodológicas para llevar a cabo las evaluaciones y las contrataciones.

**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.

**UED: Unidad de Evaluación del Desempeño:** La instancia o área responsable de coordinar y llevar a cabo las actividades relacionadas con la evaluación del desempeño de los programas presupuestarios, así como de integrar y dar seguimiento a los resultados de las evaluaciones, con el propósito de generar información que contribuya a mejorar la gestión pública y el uso eficiente de los recursos públicos.

**Violencia:** La violencia es un fenómeno social que implica actos o comportamientos coercitivos con la intención de causar daño. El daño o perjuicio infligido por la violencia a un individuo o grupo puede ser físico, psicológico, sexual, por privación o una combinación de estos. La violencia es intencional y coercitiva. UNDRR (Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres).

**Violencia a través de interpósita persona.** - Es cualquier acto u omisión que, con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres, se dirige contra las hijas y/o hijos, familiares o personas allegadas, ya sea que se tenga o se haya tenido relación de matrimonio o concubinato; o mantenga o se haya mantenido una relación de hecho con la persona agresora; lo anterior aplica incluso cuando no se cohabite en el mismo domicilio. (art. 6, fracción VI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Violencia contra las mujeres:** a 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.

**Violencia digital:** Es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia. Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación. (art. 20 Quáter, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Violencia económica.** - Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral; V. La violencia sexual. - Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, que se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. (art. 6, fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Violencia en la Comunidad:** Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público. (art. 16, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Violencia familiar:** Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuya persona agresora tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio,

concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho. (art. 7, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

También se considera violencia familiar cuando la persona agresora tenga responsabilidades de cuidado o de apoyo, aunque no tenga una relación de parentesco. (art. 7, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Violencia Femicida:** Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, producto de la violación de sus derechos humanos y del ejercicio abusivo del poder, tanto en los ámbitos público y privado, que puede conllevar impunidad social y del Estado. Se manifiesta a través de conductas de odio y discriminación que ponen en riesgo sus vidas o culminan en muertes violentas como el feminicidio, el suicidio y el homicidio, u otras formas de muertes evitables y en conductas que afectan gravemente la integridad, la seguridad, la libertad personal y el libre desarrollo de las mujeres, las adolescentes y las niñas. (art. 21, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Violencia física.** - Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas. (art. 6, fracción II de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Violencia de género:** al 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).

**Violencia Institucional:** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. (art. 18 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Violencia Laboral y Docente:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. (art. 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Violencia mediática:** Es todo acto a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva estereotipos sexistas, haga apología de la violencia contra las mujeres y las niñas, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, discriminación de género o desigualdad entre mujeres y hombres, que cause daño a las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o

feminicida. La violencia mediática se ejerce por cualquier persona física o moral que utilice un medio de comunicación para producir y difundir contenidos que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las mujeres y niñas, que impide su desarrollo y que atenta contra la igualdad. (art. 20 Quinquies de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Violencia patrimonial.** - Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima. (art. 6, fracción III de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Violencia política contra las mujeres en razón de género:** Es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo. (art. 20 Bis de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Violencia psicológica.** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio. (art. 6, fracción I de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

**Violencia sexual.** - Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, que se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. (art. 6, fracción V de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencias).

### III. 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 **F031 Asistencia Social y Atención a Grupos Vulnerables**.

#### 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.

### IV. 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.

### V. METODOLOGÍA

#### Estructura de la evaluación

La Evaluación Específica 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.

APARTADO	PREGUNTAS	TOTAL
A. DISEÑO		12
1.- Diagnóstico.	1-6	6
2.- Otros documentos de Diseño del Pp.	7-12	6
B. OPERACIÓN		18
3.- Bienes o servicios.	13-17	5
4.- Criterios de elegibilidad.	18-21	4
5.- Mecanismos documentados de selección.	22-26	5
6.- Mecanismos de implementación y efectos diferenciados.	27-30	4
C. SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO		10
7.- Resultados.	31-39	9
8.- 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 Administración Pública Municipal (APM), 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**. En este caso, 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 contar con los atributos de la pregunta.
- 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 de manera detallada las causas y los motivos de por qué **NO APLICA** en el espacio para la respuesta.
- Adicionalmente, la Unidad de Evaluación del Desempeño, 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:

- i. 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.
- ii. Para todos los casos donde la valoración sea NO y para los casos positivos 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 APM para la promover e incorporar la PEG en los Pp.
- iii. 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.
- iv. Se podrán considerar los estudios, informes o recomendaciones emitidas por la unidad responsable en materia del diseño, operación o Instrumentos de Seguimiento del Desempeño del Pp evaluado; informes que en su caso hayan emitido la Unidad de Evaluación del Desempeño, en el ámbito de sus atribuciones.
- v. 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 5. Fuentes de información de la evaluación.**

- vi. Se presentarán los anexos correspondientes a cada una de las preguntas que así lo soliciten, en el caso de tener propuestas de mejora, se presentará el anexo con la información que refleje las condiciones actuales del Programa presupuestario y adicionalmente el anexo con las propuestas de mejora que la instancia evaluadora considere necesarias para la mejora continua del Programa presupuestario.
- vii. 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.

- viii. 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.
- ix. 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.

#### a. Formato

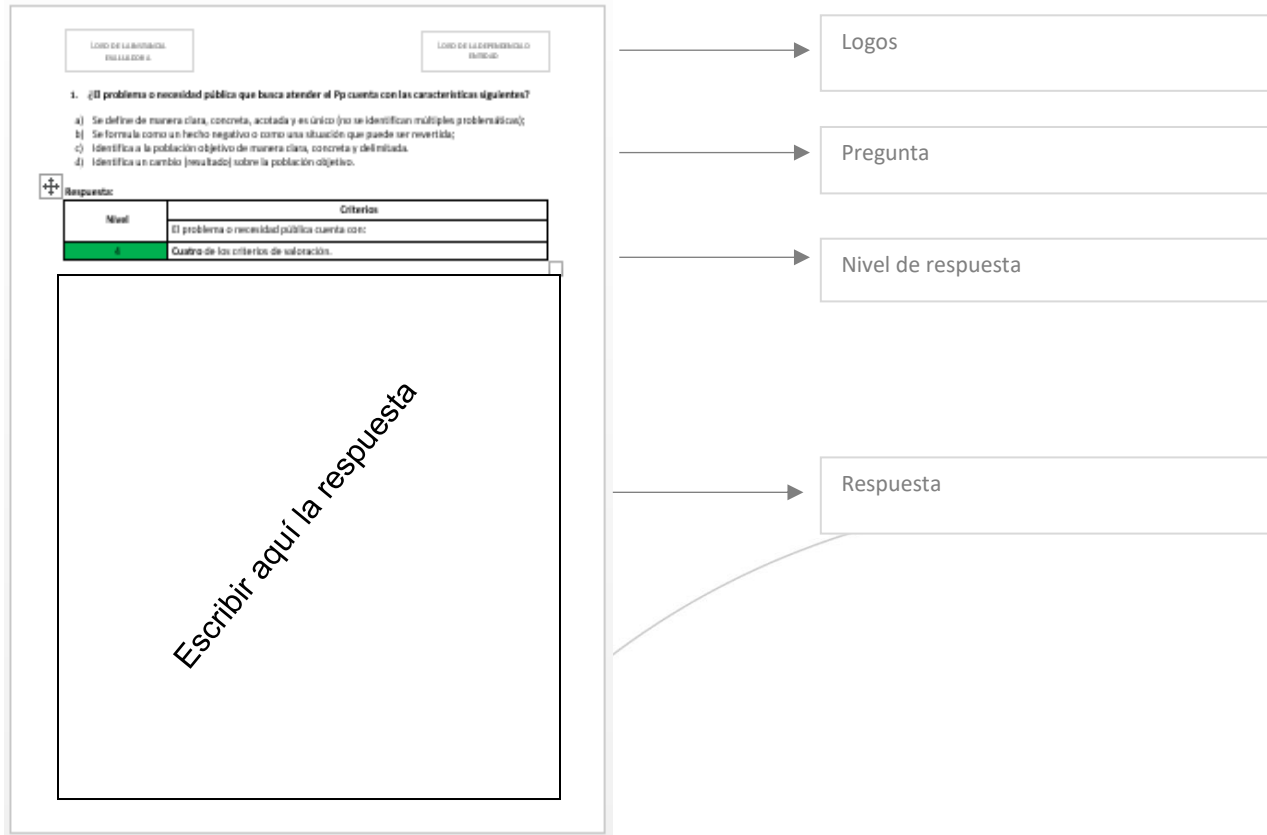
Se entenderá por una cuartilla al contenido que ocupe una hoja con fuente Calibri de 10.5 puntos, interlineado 1.15 y márgenes de 2 centímetros por lado o extremo de cada hoja. Este criterio se aplicará también para el resto de los apartados de la evaluación; por ejemplo, introducción, resumen ejecutivo o conclusiones, entre otros. La letra de las gráficas, cuadros mapas, etc. será Calibri 8.

#### b. 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





## VI. 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:

- Antecedentes. Se deberá describir el contexto que dio origen al Pp, así como indicar si es de nueva creación o proviene de una fusión, escisión, resectorización, reactivación u otro movimiento programático que implicó su cambio sustancial, mencionando, en su caso, el o los Pp que participaron en el proceso y/o la clave del Pp y nombre anterior, cuando sea el caso.
- Identificación del Pp (nombre, siglas, modalidad, clave, dependencia o entidad coordinadora, año de inicio de operación, entre otros).

Problema o necesidad que pretende atender.

- Alineación a los elementos del Plan Municipal de Desarrollo (PMD) y, en su caso, a los objetivos de los programas derivados del Plan, vigentes.
- Contribución del Pp al cumplimiento de los ODS, considerando que, la PEG se incorpora también de manera transversal en los 17 ODS.
- Objetivo General y objetivos específicos
- Descripción de los bienes o servicios que otorga (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 la instancia evaluadora debe seleccionar con “√” 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.**

<b>1. Discriminación.</b> 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.	
<b>a.Directa.</b> Cuando existen reglas o prácticas que estigmatizan o excluyen a las mujeres, lesionando los derechos.	
<b>b.Indirecta.</b> Cuando las reglas, procesos y prácticas, que en apariencia son neutrales, pero tienen efectos que excluyen o vulneran los derechos fundamentales de las mujeres.	
<b>2. Estereotipos y roles de género.</b>	
<b>a.Estereotipos.</b> 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.	
<b>b.Roles de género.</b> 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.	
<b>3. Uso de tiempo y trabajo no remunerado. Considera:</b>	
<b>a.</b> Trabajo de cuidados no remunerado	
<b>b.</b> Trabajo doméstico no remunerado	
<b>4. Autonomía y empoderamiento de las mujeres.</b> La posibilidad 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.	
<b>a.Autonomía económica.</b> 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.	
<b>b.Autonomía física.</b> 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.	
<b>c.Autonomía en la toma de decisiones.</b> 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.	
<b>5. Participación en la toma de decisiones:</b> 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.	
<b>a.</b>	<b>b.</b>
<b>c.</b>	<b>d.</b>



**6. 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.

a.	b.
c.	d.

**7. Violencia contra las mujeres. Situación de vulnerabilidad.**

<b>a. Riesgo.</b> Situación que puede desencadenar algún evento de violencia.		
<b>b. Violencia contra las mujeres.</b> 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.		
<b>TIPOS</b>	• Psicológica	
	• Física	
	• Económica	
	• Patrimonial	
	• Sexual	
	• Otra	
<b>ÁMBITOS</b>	• Familiar	
	• Laboral y docente	
	• Escolar	
	• Comunitaria	
	• Institucional	
	• 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 el 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.

### A. Diseño

#### 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 NO o 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.
3. Se presentarán los anexos correspondientes a cada una de las preguntas que así lo soliciten, como se señala en el apartado "vi" de las Consideraciones Generales.

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?					
2. ¿Existen brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en cuanto al problema identificado? Responder Anexo 1, Afectaciones diferenciadas por grupos de población, territorios y medio ambiente					
3. 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? Responder Anexo 2. Árbol del Problema					
4. ¿La estimación de la población objetivo se desagrega por sexo y por criterios interseccionales?					



Diagnóstico	No	NA	Sí		
			1	2	3
5. Responder Anexo 4. Identificación de poblaciones					
6. ¿El diagnóstico presenta información que justifica el hecho de que el Programa presupuestario lleve a cabo Acciones Afirmativas en favor de mujeres o niñas?					
7. ¿Existe evidencia que sustente el tipo de intervención adoptado por el programa en materia de género?					

## 2. Otros documentos de 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 NO o 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.
3. Se presentarán los anexos correspondientes a cada una de las preguntas que así lo soliciten, como se señala en el apartado "vi" de las Consideraciones Generales.

Diseño del Programa	No	NA	Sí		
			1	2	3
8. ¿En los objetivos del Programa presupuestario se identifica claramente la perspectiva de género? Responder Anexo 3. Árbol de Objetivo					
9. ¿Los documentos del programa utilizan lenguaje incluyente y no sexista?					
10. ¿Los documentos de planeación y operación del programa, como son, las ROP, la MIR, ¿los Manuales o los Lineamientos específicos incluyen perspectiva de género?					
11. ¿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? Responder Anexo 4. Identificación de poblaciones					
12. ¿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?					
13. ¿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?					

## B. Operación

### 3. 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 No o 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
14. ¿El programa considera estrategias para reducir las desigualdades o la discriminación de género identificadas?					
15. ¿El programa incluye Acciones Afirmativas para asegurar que las mujeres pueden participar en el programa en condiciones de igualdad con los hombres?					
16. ¿El programa incluye Acciones Afirmativas para asegurar que el programa cumple sus metas sin recurrir al uso del trabajo no remunerado de las mujeres?					
17. ¿El acceso a los bienes o servicios que el programa otorga no reproducen estereotipos de género?					
18. ¿Las acciones derivadas del programa consideran la división desigual de mujeres y hombres del trabajo no remunerado?					

#### 4. 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 NO o 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
19. ¿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?					
20. ¿El programa incluye Acciones Afirmativas para asegurar que las mujeres tengan acceso prioritario a los bienes y servicios del programa?					
21. ¿El programa asegura que los requisitos para la elegibilidad no sean discriminatorios para las mujeres?					
22. ¿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?					

## 5. 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 NO 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
23. ¿Se integran Acciones Afirmativas que permitan que las mujeres o las niñas tengan condiciones preferenciales para el acceso y aprovechamiento de los bienes o servicios producidos por el programa?					
24. ¿El programa prioriza a la población objetivo femenina que acumula desventajas?					
25. ¿Se privilegian determinadas condiciones interseccionales en la población objetivo?					
26. ¿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?					
27. ¿Los requisitos de selección no representan una limitante para las mujeres candidatas a los beneficios del programa?					

## 6. 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 NO o 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
28. ¿Las condiciones relacionadas con el acceso a los bienes o servicios del programa no generan riesgos ni violencia contra las mujeres?					
29. ¿Las condiciones relacionadas con el otorgamiento de los bienes y servicios del programa no generan cargas adicionales de trabajo para las mujeres?					
30. ¿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?					
31. ¿El programa prevé una estrategia mediante la cual la infraestructura destinada a su implementación coadyuva a que las personas beneficiarias reciban una atención con PEG?					

## C. Seguimiento del desempeño

### 7. 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 "No" o 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
32. ¿El programa tiene indicadores contruidos 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.					
33. ¿Los indicadores de seguimiento se reportan con información desagregada por sexo?					
34. ¿Los indicadores de seguimiento del desempeño del programa incluyen datos interseccionales de la población beneficiaria?					
35. ¿El programa cuenta con estimaciones o datos estadísticos desagregados por sexo, que permita caracterizar y cuantificar con PEG a la población atendida?					
36. ¿El material de difusión referente a los resultados, muestra el efecto diferenciado que tuvo el programa en mujeres y hombres?					
37. ¿El programa cuenta con mecanismos para medir el grado de satisfacción de la población beneficiaria con PEG?					
38. ¿El programa cuenta con mecanismos para recibir y atender con PEG, quejas o denuncias de las personas beneficiarias?					
39. ¿Existe evidencia del efecto del Programa presupuestario en la población beneficiaria y las diferencias entre mujeres y hombres?					
40. ¿El seguimiento histórico del programa sugiere que el programa efectivamente ayuda a disminuir la desigualdad de género?					

## 8. Recursos

El propósito de este apartado es conocer la distribución de los recursos presupuestarios del Pp, en el ámbito municipal.

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 Municipal.

Recursos	No	NA	Sí		
			1	2	3
41. ¿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 en el que incide el programa?					

## 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
<b>Sí</b>	
Incipiente	1
En desarrollo	2
Consolidado	3
<b>No</b>	0
<b>No aplica</b>	-

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
<b>DISEÑO</b>	<b>12</b>	<b>27</b>
<b>DIAGNÓSTICO</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
<i>PREGUNTA 1</i>		2
<i>PREGUNTA 2</i>		1
<i>PREGUNTA 3</i>		3
<i>PREGUNTA 4</i>		2
<i>PREGUNTA 5</i>		1
<b>OTROS DOCUMENTOS DE DISEÑO</b>	<b>6</b>	<b>18</b>
<b>OPERACIÓN</b>	<b>18</b>	...
<b>BIENES O SERVICIOS</b>	<b>5</b>	...
<b>CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD</b>	<b>4</b>	...
<b>MECANISMOS DOCUMENTADOS DE SELECCIÓN</b>	<b>5</b>	...
<b>MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN Y EFECTOS DIFERENCIADOS</b>	<b>4</b>	...
<b>SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO</b>	<b>10</b>	...
<b>RESULTADOS</b>	<b>9</b>	...
<b>RECURSOS</b>	<b>1</b>	...
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	...

<b>PROMEDIO</b>	...
-----------------	-----

## 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.

## VII. 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
  - I. Características generales del Pp
  - II. Identificación de las dimensiones de Perspectiva de Género que el Pp incorpora
  - III. Análisis de la incorporación de la Perspectiva de Género
    - a) Planeación
    - b) Operación
    - c) 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. Afectaciones diferenciadas por grupos de población, territorios y medio ambiente
  - Anexo 2. Árbol del Problema
  - Anexo 3. Árbol de Objetivos
  - Anexo 4. Identificación de poblaciones
  - Anexo 5. Fuentes de información de la evaluación
  - Anexo 6. 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.

Asimismo, los resultados de las evaluaciones deberán entregarse de la siguiente manera: Informe final, Formato de difusión, Ficha técnica y Resumen ejecutivo. Cada uno de estos deberá presentarse por separado, en seis (6) tantos, en formato impreso, y ser remitidos a la Dirección de Programación con atención a la Unidad de Evaluación del Desempeño.

## Perfil de los integrantes 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.

Cargo en el Equipo	Requisitos Académicos	Experiencia
Persona física o jurídico colectiva. (empresa).	Documentos que acrediten su experiencia en la realización de evaluaciones del desempeño de Políticas públicas y de Programas presupuestarios de la Administración Pública Municipal, estatal y/o federal.	La evaluación externa es realizada esencialmente por expertos, instituciones académicas y de investigación u organismos especializados, de carácter nacional o internacional, que cuentan con reconocimiento y experiencia en la Gestión para Resultados (GpR), el Presupuesto basado en Resultados (PbR) y en el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED). (Padrón de evaluadores SHCP). Experiencia mínima de tres evaluaciones realizadas, comprobadas con las fichas de difusión de los formatos CONAC.
Coordinador de la evaluación.	Maestría o Licenciatura en Administración, Economía, Contaduría Pública o carrera afín a la Evaluación de Programas presupuestarios y Políticas Públicas.	La experiencia podrá acreditarse mediante constancias, nombramientos, productos elaborados, participación institucional, documentación oficial, trayectoria profesional, grados académicos o cualquier evidencia documental que permita verificar experiencia en evaluación del desempeño y programas presupuestarios.
Colaboradores.	Maestría o Licenciatura en Administración, Economía, Contaduría Pública o carrera afín a Evaluación de Políticas Públicas.	Experiencia mínima de tres años en evaluación de Políticas públicas o Programas presupuestarios, respaldado por los documentos que acrediten su experiencia en la realización de evaluaciones del desempeño de políticas públicas y programas de la Administración Pública Municipal, Estatal y/o Federal, integrado por copias simples de las carátulas de contratos, así como las fichas de difusión de resultados establecida por el CONAC, por cada una de las evaluaciones presentadas como experiencia (al menos tres), y carta de conformidad, o documento similar, que demuestre que la evaluación fue de calidad y cumplió con los Términos de Referencia (TdR). Copia simple de los documentos que acrediten los estudios académicos.



### 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 **F031 Asistencia Social y Atención a Grupos Vulnerables**, 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 Dirección de Programación del municipio de Centro, con atención a la Unidad de Evaluación del Desempeño 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 de Evaluación del Desempeño.
- Los datos generales de la instancia evaluadora y el costo de la evaluación deberán registrar en el **Anexo 6. Ficha Técnica de datos generales de la evaluación** y debe entregarse de manera digital en formato Excel (\*.xlsx).

## Productos y plazos de entrega

La instancia evaluadora deberá cumplir con el siguiente calendario de entregas de la **Evaluación Específica de Perspectiva de Género**.

Productos	Fecha de entrega
<p><b>Primera entrega</b> del Informe de la EEPEG</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico.</li> <li>• Otros documentos de Diseño del Pp.</li> </ul>	<p>10 días posteriores a la firma del convenio.</p>
<p><b>Segunda entrega</b> del Informe de la EEPEG</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienes o servicios.</li> <li>• Criterios de elegibilidad.</li> <li>• Mecanismos documentados de selección.</li> <li>• Mecanismos de implementación y efectos diferenciados.</li> </ul>	<p>20 días posteriores a la firma del convenio.</p>
<p><b>Entrega final</b> del Informe de EEPEG, con la siguiente estructura:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resumen Ejecutivo</li> <li>2. Introducción</li> <li>3. Descripción General del Programa</li> <li>4. Objetivos de la evaluación</li> <li>5. Metodología</li> <li>6. Estructura de la evaluación             <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Características generales del Pp</li> <li>II. Identificación de las dimensiones de Perspectiva de Género que el Pp incorpora</li> <li>III. Análisis de la incorporación de la Perspectiva de Género                 <ol style="list-style-type: none"> <li>a)Planeación</li> <li>b)Operación</li> <li>c)Seguimiento del desempeño</li> </ol> </li> </ol> </li> <li>7. Valoración Final del Programa</li> <li>8. Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas y Recomendaciones</li> <li>9. Conclusiones</li> <li>10. Ficha Técnica</li> <li>11. Anexos             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anexo 1. Afectaciones diferenciadas por grupos de población, territorios y medio ambiente</li> <li>• Anexo 2. Árbol del Problema</li> <li>• Anexo 3. Árbol de Objetivos</li> <li>• Anexo 4. Identificación de poblaciones</li> <li>• Anexo 5. Fuentes de información de la evaluación</li> <li>• Anexo 6. Ficha Técnica de datos generales de la evaluación</li> </ul> </li> </ol>	<p>60 días posteriores a la firma del convenio.</p>



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).

La instancia evaluadora deberá atender puntualmente las fechas señaladas en estos TDR y acordará con la Unidad de Evaluación del Desempeño, 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.

Los productos deben ser entregados en la Unidad de Evaluación del Desempeño de la Dirección de Programación, en **Avenida Paseo Tabasco #1401, Col. Tabasco 2000, C.P. 86035**, Villahermosa, Tabasco, en un horario de lunes a viernes de 9.00 a 20.00 horas y los sábados de 9.00 a 12. horas, mediante oficio en hoja membretada y firmada por el coordinador de la evaluación.

El oficio debe incluir la 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 Dirección de Programación a través de la Unidad de Evaluación del Desempeño 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 **cinco días** hábiles.

La constancia de recepción será a través de un escrito de aceptación del servicio concluido a entera satisfacción de la Dirección de Programación y la Unidad de Evaluación del Desempeño.

## 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 del municipio de Centro, por lo que la instancia evaluadora deberá limitar la difusión de los resultados de la evaluación a la difusión que haga el municipio de Centro 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 de Evaluación del Desempeño, a través de la Dirección de Programación, 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 de Evaluación del Desempeño son los siguientes:

La supervisión de la evaluación será coordinada por la Unidad de Evaluación del Desempeño.

La contratación y su correspondiente proceso se desarrollarán por conducto de la Dirección de Administración.

- i. Suministrar oportunamente a la instancia evaluadora todas las fuentes de información, documentación y bases de datos necesarias para el desarrollo de la evaluación.
- ii. Verificar la confiabilidad de la información suministrada por las unidades responsables de los Programas evaluados
- iii. Verificar la confiabilidad de la información suministrada por ella y por las unidades relativas al Pp.
- iv. 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.
- v. Revisar y validar el informe preliminar y la atención a los comentarios por parte de la instancia evaluadora.
- vi. En caso de que existan comentarios por parte de la UED, deberá remitirlos a la instancia evaluadora para la atención de las recomendaciones que se consideren pertinentes.
- vii. Verificar que el informe final de evaluación cumpla con el contenido mínimo establecido en estos TdR para la EEPEG del Programa presupuestario **F031 Asistencia Social y Atención a Grupos Vulnerables**
- viii. Una vez que la Dirección de Programación, reciba a entera satisfacción el informe final de la evaluación por parte de la instancia evaluadora, deberá dar por concluido el servicio de **la Evaluación Específica de Perspectiva de Género**, mediante acta de entrega- recepción.

### 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 de Evaluación del Desempeño previo al 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. Afectaciones diferenciadas por grupos de población, territorios y medio ambiente**

La instancia evaluadora deberá registrar o elaborar, con base en el análisis y la valoración del problema o necesidad pública, la identificación sobre los efectos diferenciados en poblaciones, territorios del país o en el medio ambiente, utilizando el siguiente cuadro. Se deberán agregar tantas filas como poblaciones, territorios o elementos del medio ambiente se identifiquen.

**Instrucciones:**

1. En la columna Grupo de población/ territorio / medio ambiente se deberá especificar el grupo poblacional, territorio o elemento del medio ambiente en el cual existe una afectación diferenciada, considerando los ejemplos señalados en el cuadro.
2. En la columna Descripción de la afectación diferenciada se deberán incluir las características del grupo poblacional, territorio o medio ambiente y una descripción de la forma en que se ve afectada de manera particular.
3. En la columna Brechas o rezagos identificados se deberá incorporar la información estadística sobre las brechas o rezagos.
4. En la última columna deberá especificarse la fuente de información utilizada para los cálculos.

**Problema o necesidad pública central**

*[Especificar el problema o necesidad pública identificada que busca atender el Pp, considerando a la población objetivo y la situación negativa no deseada]*

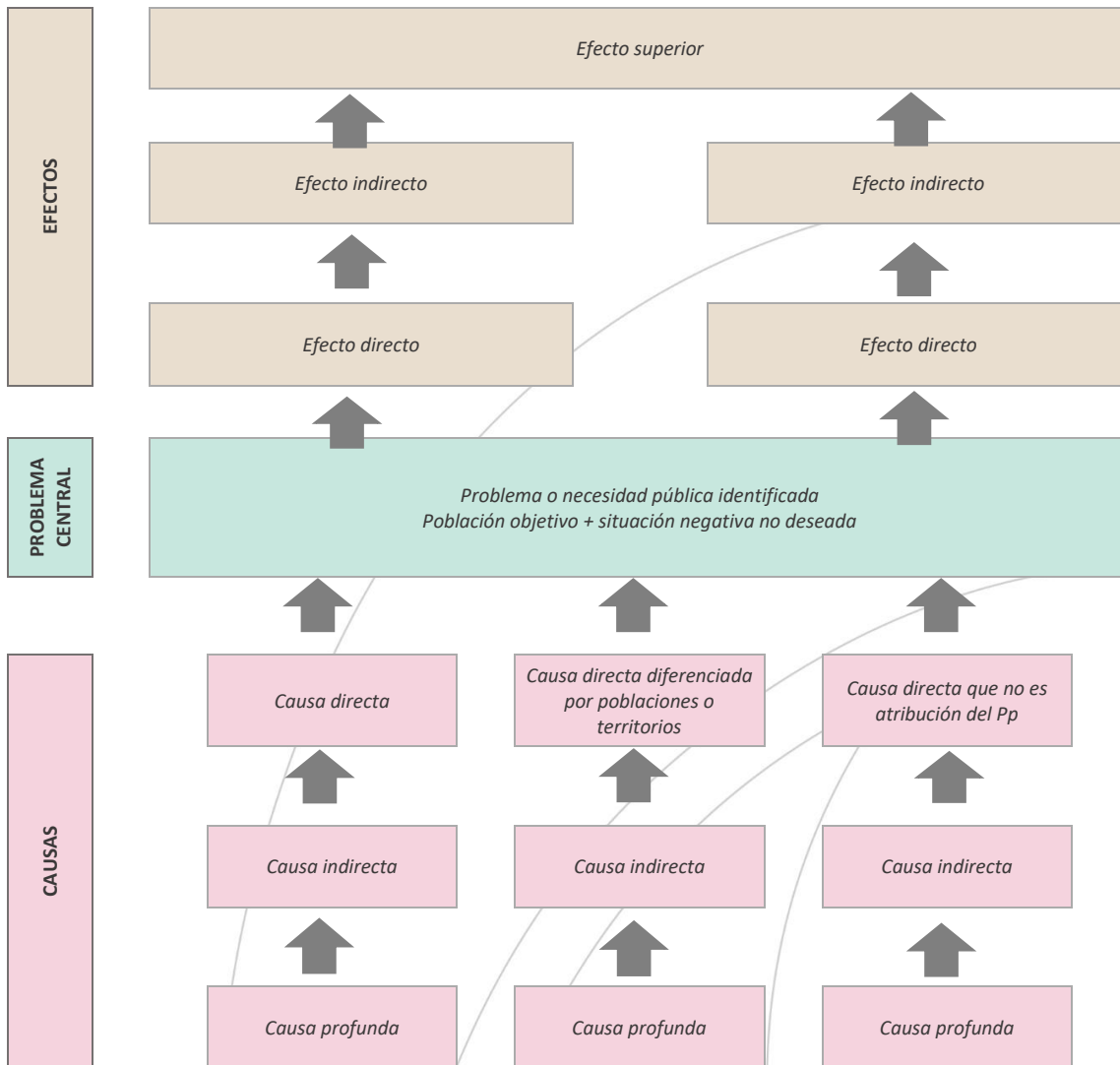
**Descripción de afectaciones diferenciadas**

Grupo de población / territorio / medio ambiente	Descripción de la afectación diferenciada	Brechas o rezagos identificados	Fuente de información
Mujeres			
Niñas, niños y adolescentes			
Jóvenes (15 a 29 años)			
Personas adultas mayores (mayores de 65 años)			
Personas indígenas y/o afrodescendientes			
Personas con discapacidad			
Localidades rurales			
Entidades del sureste del país			
Medio ambiente			
Otro			

### Anexo 2. Árbol del Problema

La instancia evaluadora deberá registrar o elaborar, a partir de la información proporcionada por el Pp, el Árbol del Problema, el cual contenga el problema central y el análisis de las causas y efectos identificados y, en su caso, las mejoras que se deriven del análisis y valoración, con base en la Guía para la construcción de la MIR y la Guía para la elaboración de Indicadores que publica la SHCP.

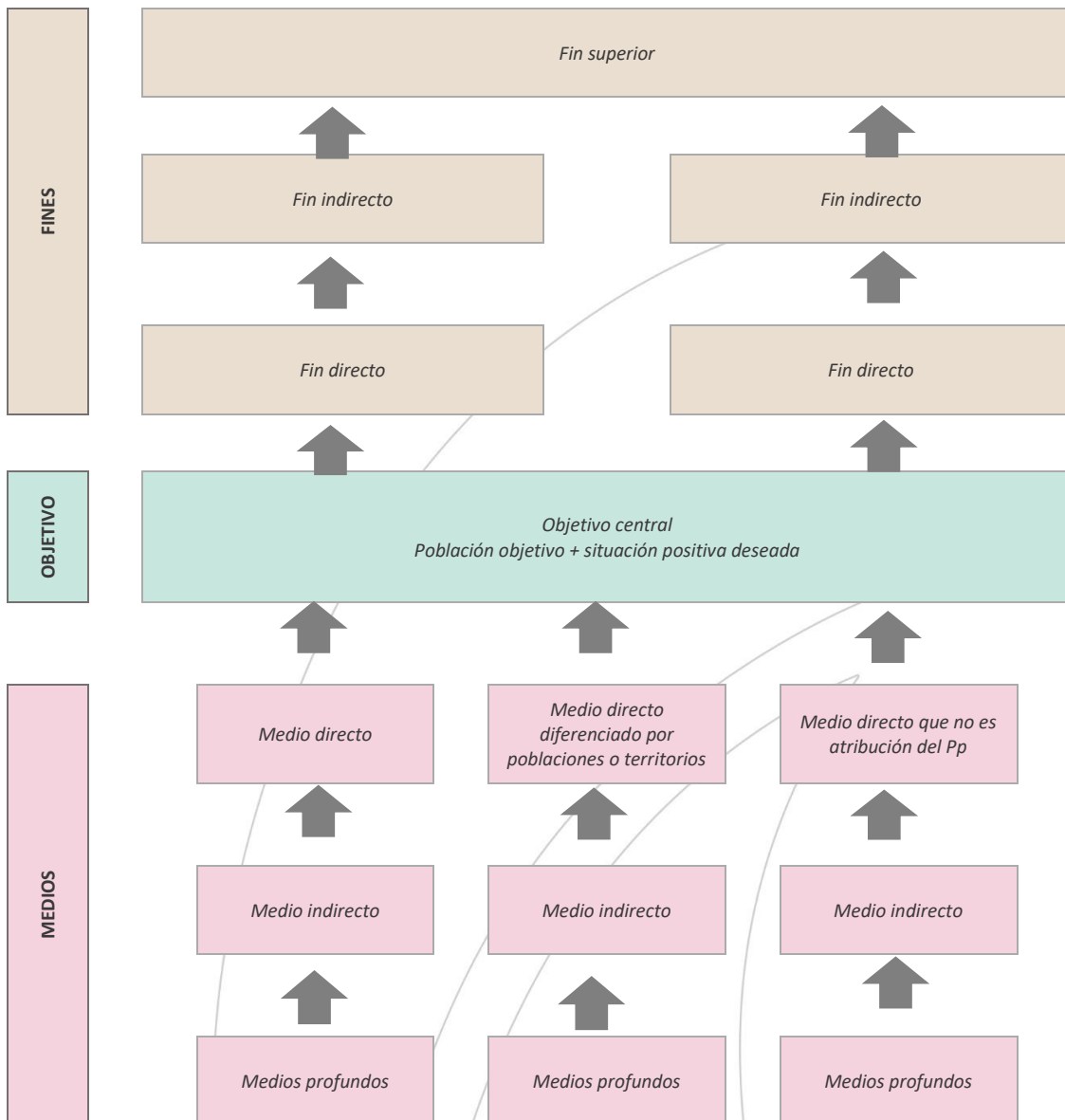
#### Estructura del Árbol del Problema



### Anexo 3. Árbol de Objetivos

La instancia evaluadora deberá registrar o elaborar, a partir de la información proporcionada por el Pp, el Árbol de Objetivos en consistencia con el Árbol del Problema (Anexo 2), el cual contenga el objetivo central y el análisis de los medios y fines identificados y, en su caso, las mejoras que se deriven del análisis y valoración, con base en la Guía para la construcción de la MIR y la Guía para la elaboración de Indicadores que publica la SHCP.

#### Estructura del Árbol de Objetivos





### Anexo 4. Identificación de poblaciones

<b>Clave y nombre del Pp:</b>			
<b>Tipo de Evaluación:</b>	Específica de Perspectiva de Género	<b>Año de la Evaluación:</b>	
<p>A fin de aportar claridad en el presente anexo, se retomarán las definiciones conceptuales de las Poblaciones Potencial, Objetivo y Atendida, incluidas en la pregunta 8 de estos TdR, ya sean las definidas por el Pp o en ausencia de estas, las que definió la instancia evaluadora como parte de su respuesta, en consenso con el Pp.</p>			
<b>Poblaciones Potencial, Objetivo y Atendida</b>			
<b>Población</b>	<b>Definición</b>		
<b>Potencial (PP)</b>			
<b>Objetivo (PO)</b>			
<b>Atendida (PA)</b>			
Desagregación de la PO por sexo y criterios intersecciones			



**Anexo 5. 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 6. Ficha técnica de datos generales de la evaluación**

<b>Nombre de la evaluación</b>	[Especificar el nombre de la evaluación considerando su tipo y ejercicio evaluado]
<b>Nombre y clave del programa evaluado</b>	[Indicar el nombre del Pp sujeto a evaluación, de acuerdo con lo establecido en el PEF, señalando su modalidad y clave]
<b>Ramo</b>	[Indicar el Ramo al que pertenece el Pp evaluado (clave y denominación)]
<b>Unidad(es) Responsable(s)</b>	[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]
<b>PAE de origen</b>	[Especificar el ejercicio fiscal al que corresponde el PAE en la que fue programada la evaluación]
<b>Año de conclusión y entrega de la evaluación</b>	[Indicar el año en que se concluyó la evaluación]
<b>Tipo de evaluación</b>	[Especificar el tipo de evaluación de acuerdo con los Lineamientos de evaluación, el nombre de la evaluación y con lo establecido en el PAE]
<b>Nombre de la instancia evaluadora</b>	[Indicar el nombre de la firma, consultoría u organización que realizó la evaluación]
<b>Nombre del(a) coordinador(a) de la evaluación</b>	[Especificar el nombre del(a) responsable de la coordinación de la evaluación de la instancia evaluadora]
<b>Nombre de los(as) principales colaboradores(as) de la instancia evaluadora</b>	[Especificar los nombres de los(as) colaboradores(as) principales de la instancia evaluadora]
<b>Unidad Administrativa Responsable de dar seguimiento a la evaluación (Área de Evaluación)</b>	[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]
<b>Forma de contratación de la instancia evaluadora</b>	[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]
<b>Costo total de la evaluación con IVA incluido</b>	[Especificar el costo total de la evaluación, incluyendo el IVA (en caso de que se haya causado) como sigue: \$X.XX IVA incluido]
<b>Fuente de financiamiento</b>	[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

(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	
<b>Definición</b>	Porcentaje de personas pertenecientes a un sexo con respecto a la población total.
<b>Forma de cálculo</b>	Población por sexo (mujer u hombre) de la categoría <i>i</i> entre en población total de esa categoría por cien.
Algoritmo	
$ID = \frac{Pmas_i, P fem_i}{PTotal_i} * 100$	<p><i>D</i>      <i>Distribución porcentual</i></p> <p><i>Pmas<sub>i</sub></i>      <i>Población masculina de la categoría i</i></p> <p><i>Pfem<sub>i</sub></i>      <i>Población femenina de la categoría i</i></p> <p><i>PTotal<sub>i</sub></i>      <i>Población total (masculina y femenina) de la categoría i</i></p>



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 <i>j</i> entre la población total del mismo sexo.
Algoritmo	
$IC = \frac{P_{mas_j}, P_{fem_j}}{TP_{mas}, TP_{fem}} * 100$	<p><i>IC</i> Índice de Concentración por sexo</p> <p><i>Pmas<sub>j</sub></i> Población masculina de la categoría <i>j</i></p> <p><i>Pfem<sub>j</sub></i> Población femenina de la categoría <i>j</i></p> <p><i>TPmas</i> Total de población masculina</p> <p><i>TPfem</i> Total de población femenina</p>

Brecha de Género	
<b>Definición</b>	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.
<b>Forma de cálculo</b>	Indicador correspondiente a población femenina menos el mismo indicador correspondiente a población masculina.
Algoritmo	
$BG = TPfemx - TPmas$	<p><b>Donde:</b></p> <p><math>BG</math> Brecha de género</p> <p><math>TPmas</math> Total de población masculina</p> <p><math>Pfem_k</math> Población femenina de la categoría <math>k</math></p>

Índice de Femenidad	
<b>Definición</b>	Proporción de mujeres con relación a los hombres en una categoría para una variable determinada.
<b>Forma de cálculo</b>	Población femenina entre la población masculina de la categoría $h$ por cien.
Algoritmo	
$IF = \left( \frac{Pfem_h}{Pmas_h} * 100 \right)$	<p><math>IF</math> Índice de Femenidad</p> <p><math>Pfem_h</math> Población femenina de la categoría <math>h</math></p> <p><math>Pmas_h</math> Población masculina de la categoría <math>h</math></p>



## Formato del CONAC para la difusión de los resultados de las evaluaciones.

1. DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN	
1.1 Nombre de la evaluación:	
1.2 Fecha de inicio de la evaluación (dd/mm/aaaa):	
1.3 Fecha de término de la evaluación (dd/mm/aaaa):	
1.4 Nombre de la persona responsable de darle seguimiento a la evaluación y nombre de la unidad administrativa a la que pertenece:	
Nombre:	Unidad administrativa:
1.5 Objetivo general de la evaluación:	
1.6 Objetivos específicos de la evaluación:	
1.7 Metodología utilizada en la evaluación:	
Instrumentos de recolección de información:	
Cuestionarios__ Entrevistas__ Formatos__ Otros__ Especifique:	
Descripción de las técnicas y modelos utilizados:	
2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN	
2.1 Describir los hallazgos más relevantes de la evaluación:	
2.2 Señalar cuáles son las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), de acuerdo con los temas del programa, estrategia o instituciones.	
2.2.1 Fortalezas:	
2.2.2 Oportunidades:	
2.2.3 Debilidades:	
2.2.4 Amenazas:	
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN	
3.1 Describir brevemente las conclusiones de la evaluación:	
3.2 Describir las recomendaciones de acuerdo a su relevancia:	
1:	
2:	
4. DATOS DE LA INSTANCIA EVALUADORA	
4.1 Nombre del coordinador de la evaluación:	
4.2 Cargo:	
4.3 Institución a la que pertenece:	
4.4 Principales colaboradores:	
4.5 Correo electrónico del coordinador de la evaluación:	
4.6 Teléfono (con clave lada):	



5. IDENTIFICACIÓN DEL (LOS) PROGRAMAS	
5.1 Nombre del (los) programa(s) evaluado(s):	
5.2 Siglas:	
5.3 Ente público coordinador del (los) programa(s):	
5.4 Poder público al que pertenece(n) el(los) programa(s):	
Poder Ejecutivo ___ Poder Legislativo ___ Poder Judicial ___ Ente Autónomo ___	
5.5 Ámbito gubernamental al que pertenece(n) el(los) programa(s):	
Federal ___ Estatal ___ Local ___	
5.6 Nombre de la(s) unidad(es) administrativa(s) y de (los) titular(es) a cargo del (los) programa(s):	
5.6.1 Nombre(s) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo de (los) programa(s):	
5.6.2 Nombre(s) de (los) titular(es) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo de (los) programa(s) (nombre completo, correo electrónico y teléfono con clave lada):	
Nombre:	Unidad administrativa:
6. DATOS DE CONTRATACIÓN DE LA EVALUACIÓN	
6.1 Tipo de contratación:	
6.1.1 Adjudicación Directa ___ 6.1.2 Invitación a tres ___ 6.1.3 Licitación Pública Nacional ___	
6.2 Unidad administrativa responsable de contratar la evaluación:	
6.3 Costo total de la evaluación: \$	
6.4 Fuente de Financiamiento:	
7. DIFUSIÓN DE LA EVALUACIÓN	
7.1 Difusión en internet de la evaluación:	
7.2 Difusión en internet del formato:	

## Instructivo para el llenado del formato para la difusión de los resultados de las evaluaciones.

### Objetivo

Establecer las directrices para requisitar el Formato al que hace referencia el Anexo 1 de los Lineamientos para la homologación y estandarización de las evaluaciones de los entes públicos.

#### 1. Descripción de la evaluación

Para cada evaluación contemplada en el programa anual de evaluaciones se deberá informar lo siguiente:

##### 1.1 Nombre de la evaluación

Especificar el tipo de evaluación que se aplicó, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 "De los Tipos de Evaluación" de los Lineamientos para la Evaluación de los Programas Presupuestarios y Políticas Públicas del Estado de Tabasco, emitido por el Consejo Estatal de Evaluación.

##### Fecha de inicio de la evaluación (dd/mm/aaaa)

Se deberá establecer la fecha de inicio de la evaluación con independencia de la que se establece en los TdR.

##### 1.2 Fecha de término de la evaluación (dd/mm/aaaa)

Se deberá establecer la fecha de término de la evaluación con independencia de la que se establece en los TdR.

##### 1.3 Nombre de la persona responsable de darle seguimiento a la evaluación y nombre de la unidad administrativa a la que pertenece

Establecer los datos de la persona encargada de dar seguimiento a la evaluación, así como el nombre de la unidad administrativa de adscripción.

##### 1.4 Objetivo general de la evaluación

Describir de manera breve y puntual el objetivo general de la evaluación.

##### 1.5 Objetivos específicos de la evaluación

Describir cada uno de los objetivos específicos de la evaluación.

##### 1.6 Metodología utilizada en la evaluación

Con base en los criterios definidos y establecidos en los Términos de Referencia (TdR) utilizados para llevar a cabo la evaluación, se debe realizar una breve descripción de la metodología utilizada. Dicha descripción debe incluir, al menos, lo siguiente:

- Instrumentos de recolección de información: seleccione uno o más de los siguientes conceptos: cuestionarios, entrevistas, formatos, otros (especifique el instrumento).
- Descripción de las técnicas y modelos utilizados: mencione las herramientas, técnicas, símbolos, objetos, entidades, atributos, etc., y la relación entre los elementos utilizados para la representación cualitativa y/o cuantitativa de la evaluación.

## 2. Principales hallazgos de la evaluación

Para articular e integrar los resultados de la evaluación de los programas, en este apartado se deben describir los hallazgos más destacados y representativos.

### 1.1 Describir los hallazgos más relevantes de la evaluación

Mencionar los principales resultados de la evaluación tomando en cuenta los atributos del programa y con base en los TdR.

### 1.2 Señalar cuáles son las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), de acuerdo con los temas del programa, estrategia o instituciones.

En esta sección se deben describir e integrar los principales factores externos e internos que afectan o coadyuvan a la operación del programa, clasificados como:

- 2.2.1 Fortalezas,
- 2.2.2 Oportunidades,
- 2.2.3 Debilidades y,
- 2.2.4 Amenazas,

## 3. Conclusiones y recomendaciones de la evaluación

Incluir un análisis de los resultados de las evaluaciones del programa.

### 3.1 Describir brevemente las conclusiones de la evaluación

En esta sección se deben establecer las conclusiones de manera precisa y concreta señalando los aspectos y acciones de mejora.

### 3.2 Describir las recomendaciones de acuerdo a su relevancia

Las recomendaciones deben ser enumeradas de acuerdo a su relevancia.

## 4. Datos de la instancia evaluadora

En esta sección se deben especificar los datos de la instancia evaluadora:

### 4.1 Nombre del coordinador de la evaluación

Establecer el nombre de la persona que coordinó la evaluación.

### 4.2 Cargo

Establecer el nivel jerárquico del coordinador de la evaluación

### 4.3 Institución a la que pertenece

En caso de que el evaluador sea una persona moral o pertenezca a alguna institución, establecer el nombre de la consultoría o institución a la que pertenece. **4.4**

### Principales colaboradores

Listar los nombres de los integrantes del equipo evaluador, así como sus respectivas responsabilidades.

### 4.5 Correo electrónico del coordinador de la evaluación

Registrar la dirección electrónica del coordinador de la evaluación.

### 4.6 Teléfono (con clave lada)

Registrar el teléfono del coordinador de la evaluación con clave lada, así como la extensión en caso de contar con ella.



## 5. Identificación del (los) programa(s)

Esta sección deberá ser llenada para integrar los datos de (los) programa(s) evaluado(s), de acuerdo a los siguientes atributos:

### 5.1 Nombre del (los) programa(s) evaluado(s)

Establecer el nombre del (los) programa(s) evaluado(s).

### 5.2 Siglas

Proporcionar las siglas que identifican el (los) programa(s) evaluado(s).

### 5.3 Ente público coordinador del (los) programa(s)

Proporcionar el nombre del ente público a cargo del (los) programa(s).

### 5.4 Poder público al que pertenece(n) el(los) programa(s)

Establecer el ámbito al que pertenece(n) el(los) programa(s) evaluado(s), de acuerdo a lo siguiente:

- Ejecutivo,
- Legislativo,
- Judicial,
- Ente Autónomo.

### 1.5 Ámbito gubernamental al que pertenece(n) el(los) programa(s)

Determinar el ámbito gubernamental al que pertenece(n) el (los) programa(s) evaluado(s):

- Federal,
- Estatal,
- Municipal.

### 5.6 Nombre de la(s) unidad(es) administrativa(s) y de (los) titular(es) a cargo del (los) programa(s)

5.6.1 Nombre(s) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo de (los) programa(s)

5.6.2 Nombre(s) de (los) titular(es) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo de (los) programa(s) (nombre completo, correo electrónico y teléfono con clave lada).

## 6. Datos de contratación de la evaluación

### 6.1 Tipo de contratación

Establecer, de conformidad con la normatividad aplicable a cada ente público, el procedimiento de contratación de la evaluación:

- 6.1.1 Adjudicación Directa,
- 6.1.2 Invitación a tres,
- 6.1.3 Licitación Pública Nacional,
- 6.1.4 Licitación Pública Internacional,
- 6.1.5 Otro (señalar).

### 6.2 Unidad administrativa responsable de contratar la evaluación

Establecer la unidad administrativa responsable de contratar la evaluación.

### 6.3 Costo total de la evaluación

Establecer el monto de los recursos erogados para la evaluación en moneda nacional.



## **6.4 Fuente de financiamiento**

Establecer la fuente de financiamiento utilizada para llevar a cabo la evaluación.

6.4.1 Recurso fiscal

6.4.2 Recurso propio

6.4.3 Créditos

## **7. Difusión de la Evaluación**

### **7.1 Difusión en internet de la evaluación**

Establecer la dirección electrónica de Internet en la que se puede consultar la evaluación realizada.

### **7.2 Difusión en internet del formato**

Establecer la o las direcciones electrónicas de Internet en la que esté disponible el Formato al que hace referencia el Anexo 1 de los Lineamientos para la homologación y estandarización de las evaluaciones de los entes públicos.