

# EVALUACIÓN PARTICIPATIVA MODELO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DICIEMBRE 2020

OR VINCIT OMNIA

# EVALUACIÓN

## PARTICIPATIVA

### MODELO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

#### EQUIPO EVALUADOR:

**Secretaría de la Función Pública**

Patricia Segura

**Secretaría de la Mujer**

Rocío Martínez Muñoz

Francisco Díaz Rucobo

Martha Yolanda Magallanes Flores

**Coordinación Estatal de Planeación**

Óscar Gálaviz Sánchez

**CECYTEZ**

Ana Martha López Ruvalcaba

**Secretaría de Seguridad Pública**

Fabiola Lara Lara

**Centro de Análisis de Programas y Evaluación de Proyectos, S.C.**

Janett Salvador Martínez – Facilitadora

## Índice



## ÍNDICE

ÍNDICE DE GRÁFICAS

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ÍNDICE DE TABLAS

## INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO 1. MODELO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

1.2 IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO EN 2019.

### CAPÍTULO 2. LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA

2.1. ¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA?

2.2. ETAPAS DE LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA

2.3. BENEFICIOS Y RETOS DE LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA.

### CAPÍTULO 3. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA

3.1. ETAPA I: PREPARACIÓN DE LA EVALUACIÓN.

3.2. ETAPA II. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN

3.3. ETAPA III. IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN

3.4. RETOS ENFRENTADOS EN LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA

3

6

7

8

9

13

14

15

19

20

22

29

31

32

34

40

75

4

<b>CAPÍTULO 4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN</b>	<b>77</b>
4.1. SOBRE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARA LA IGUALDAD	78
4.2. ACCIONES ORIENTADAS AL ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y ACCIONES AFIRMATIVAS	94
4.3. RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO	102
<b>CAPÍTULO 5. HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES</b>	<b>113</b>
5.1. PRINCIPALES HALLAZGOS	114
5.2. RECOMENDACIONES	118
<b>CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES</b>	<b>124</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>128</b>
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de Gráficas

Gráfica 1. Instancias que participaron en la encuesta a titulares	61
Gráfica 2. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta	62
Gráfica 3. Instancias que participaron en la encuesta a integrantes del Comité.	63
Gráfica 4. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta.	64
Gráfica 5. Instancias que participaron en la encuesta al personal.	65
Gráfica 6. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta	66
Gráfica 7. Instancias que participaron en la encuesta a usuarias y usuarios.	67
Gráfica 8. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta	68
Gráfica 9. Personal de las instancias que conocen al Comité para la Igualdad	80
Gráfica 10. Porcentaje de usuarias y usuarios que conocen sobre la existencia del Comité para la Igualdad.	81
Gráfica 11. Personal de las instancias contenidas en la muestra que ha recibido alguna capacitación en materia de perspectiva de género	82
Gráfica 12. Participación en capacitaciones de los integrantes de los Comités	83
Gráfica 13. Temas sobre los que el personal de las instancias recibió capacitaciones	84

Gráfica 14. Personas interesadas en las capacitaciones	85
Gráfica 15. Porcentaje del personal capacitado con expectativas cumplidas	86
Gráfica 16. Porcentaje del personal que conoce el plan de trabajo	96
Gráfica 17. Percepción del personal sobre el trato igualitario en la instancia	102
Gráfica 18. Percepción de las y los integrantes de los Comités sobre incorporación de mujeres a puestos de toma de decisiones	103
Gráfica 19. Utilización de lenguaje incluyente no sexista en las instancias.	104
Gráfica 20. Opinión de las y los usuarios sobre el trato que reciben en las instancias.	105

## Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Comparativo de las características de una evaluación tradicional y una evaluación participativa	22
Ilustración 2 Etapas de la evaluación participativa.....	23
Ilustración 3. Recopilación, análisis y generación de conclusiones. Trabajo de campo.....	28
Ilustración 4. Reporte fotográfico del trabajo de campo.....	58
Ilustración 5. Reunión de presentación de resultados.....	71
Ilustración 6. Etapas de la Evaluación Participativa y actividades realizadas.....	74

## Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de Evaluación Participativa del Modelo para la Igualdad entre mujeres y hombres .....	38
---	----



## Introducción

En México se implementó la Gestión para Resultados a principios de la década pasada, durante más de 15 años las instituciones normativas federales, conjuntamente con el legislativo han construido un marco institucional para un Sistema de Evaluación del Desempeño (SED). A nivel subnacional la implementación del SED es monitoreada anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

De acuerdo con el Informe del avance alcanzado por las Entidades Federativas, los Municipios y las Demarcaciones Territoriales de la Ciudad de México en la implantación y operación del Presupuesto Basado en Resultados y del Sistema de Evaluación del Desempeño 2020, el Estado de Zacatecas presenta un avance de 75.2% conforme al modelo definido por la SHCP, ubicándose en la posición 9 a nivel nacional.

Respecto al rubro específico de evaluación, lleva un nivel de alcance de 82.5% mientras que el promedio nacional es de 74.9%. Esto se refleja en el fortalecimiento de su sistema de evaluación, la implementación del sistema SIEvalua y para el ejercicio 2020, la realización de **Evaluaciones Participativas**. Esto significa un avance en la política de evaluación del estado de Zacatecas ya que disrumpe con el modelo tradicional de evaluación *topdown* apegada a estrictos términos de referencia y permite que las personas involucradas en la ejecución del programa y las personas beneficiarias del mismo, participen en el proceso evaluativo.

En un año tan peculiar como lo es 2020, la pandemia por el COVID-19 nos obliga a repensar nuestra normalidad. Esta situación retrasó en gran medida y cambió los alcances originalmente planteados para esta evaluación participativa; sin embargo, las personas tomadoras de decisiones en la Secretaría de la Función Pública, de la Secretaría de Finanzas y de la Coordinación Estatal de Planeación asumieron los

retos que un modelo participativo podría significar en un marco de nuevas prioridades, recortes presupuestales y limitaciones en la movilidad y para reunir grupos de personas.

Si bien este ejercicio de evaluación participativa conlleva limitaciones por las situaciones anteriormente descritas, fue un ejercicio pionero en la administración pública estatal y a nivel nacional. Esta evaluación enriqueció metodológicamente a las instancias que participaron en el proceso, otorgó mayor conocimiento sobre el programa a las personas beneficiarias y creó nuevos canales para la transparencia y rendición de cuentas.

El informe de la evaluación participativa corresponde al **Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, está conformado por seis capítulos:

- **Capítulo 1.** Contiene el contexto y la información relevante sobre el **Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**.
- **Capítulo 2.** Los elementos teóricos de la Evaluación Participativa.
- **Capítulo 3.** Contiene el diseño metodológico de la evaluación con especial énfasis en el trabajo de campo realizado.
- **Capítulo 4.** Se da respuesta a las preguntas de evaluación definidas durante el diseño de la evaluación.
- **Capítulo 5.** Se presentan los principales hallazgos y recomendaciones derivados de la evaluación.
- **Capítulo 6.** Se presentan las conclusiones finales de la evaluación participativa del **Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**.

Como anexos se incorpora el informe de la capacitación brindada al personal de las instancias que participaron en la evaluación, los instrumentos y bases de datos sistematizadas del trabajo de campo, así como un reporte fotográfico de los trabajos realizados en la evaluación.

## Capítulo 1. Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

## 1.1 Descripción del Programa

La Secretaría de las Mujeres, como instancia rectora de las políticas públicas de igualdad de género, ha elaborado el Modelo con el fin de lograr que el Gobierno del Estado de Zacatecas genere, aplique, observe y mejore sus políticas públicas con perspectiva de género.

Así, este Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres ha sido pensado y elaborado como una herramienta para la generación, aplicación, seguimiento y mejora de políticas públicas con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos. Su campo de implementación es la Administración Pública Estatal de Zacatecas; cabe mencionar que, no pretende abarcar todo el quehacer de las Instancias gubernamentales, pero sí, la parte sustancial de las políticas públicas: los procesos de planeación y presupuestación para la incorporación de la perspectiva de género.

En este tenor, el Modelo cuenta con herramientas para dar cumplimiento a los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, tales como: la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará). También genera herramientas para cumplir con la IV Conferencia Mundial de la Mujer, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como sus homologas en el estado de Zacatecas.

Así, el contenido del Modelo consta de cuatro apartados. El primero, referente al diagnóstico, ayuda a contextualizar las desigualdades entre mujeres y hombres del Estado, el cual sirve de insumo para el diseño de políticas o acciones que se deriven de este Modelo; favorece el conocimiento del marco normativo que obliga a la generación de las mismas. El segundo corresponde a los requisitos que deberá cumplir cada Instancia del gobierno del estado de Zacatecas para la formulación, aplicación, seguimiento y mejora de las políticas públicas con perspectiva de género. El tercero y cuarto contiene el listado de la normatividad internacional y nacional en materia de derechos humanos de las mujeres, donde se establece una matriz de responsabilidades de los entes públicos.

## **1.2 Implementación del Modelo en 2019.**

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y hombres del Estado de Zacatecas, al igual que el Plan Estatal de Desarrollo 2017-2021 dentro de la Estrategia 2.7.1 Institucionalizar la perspectiva de género en la administración estatal y municipal, obliga la implementación del Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Instancias Centralizadas de la Administración Pública Estatal.

El Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es un instrumento para lograr la Política de Igualdad en el Estado de Zacatecas; se fundamenta en un sistema de gestión que contempla 4 Etapas: 1. Planeación, 2. Políticas públicas con perspectiva de género, 3. Evaluación y seguimiento y 4. Mejora continua, por lo que, es una herramienta que permite el diseño y desarrollo de políticas públicas y acciones afirmativas con perspectiva de género, que permitan coadyuvar a disminuir las brechas de desigualdad en nuestro Estado. Dicho Modelo se ha implementado en fases:

En la primera fase se trabajó con ocho Instancias la Secretaría de Finanzas, Secretaría de Administración, Secretaría de la Función Pública, Secretaría de las Mujeres, Secretaría General de Gobierno, Coordinación Estatal de Planeación, Coordinación General Jurídica y el ISSSTEZAC.

En la segunda fase las Instancias fueron: Secretaría de Obras Públicas, Secretaría de Educación, Secretaría de Turismo, Secretaría de Desarrollo Urbano, Vivienda y Ordenamiento Territorial, Secretaría de Economía, Secretaría del Zacatecano Migrante, Secretaría de Salud, Secretaría de Seguridad Pública, Sistema Estatal DIF y el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas (CECYTEZ).

De acuerdo a la meta establecida en el PED 2017-2021 "Implementar el modelo de igualdad en el 100% de las dependencias"; habiéndose contemplado únicamente las dieciocho instancias centralizadas, pero para 2019 ya se había implementado el Modelo en dieciocho instancias, sin embargo, tres de ellas eran descentralizadas e implementaron el Modelo por iniciativa propia, es por ello que restaban tres Dependencias Centralizadas por implementarlo.

Así mismo hasta 2019 se ha logrado capacitar aproximadamente a 4500 servidoras y servidores públicos de base, contrato, honorarios, eventual, mandos medios y superiores, en materia de derechos humanos y perspectiva de género de las dieciocho Instancias.



Se diseñaron planes de trabajo en los que se plasma la información referente a las políticas públicas y/o acciones afirmativas que se implementarán en la Instancia, las actividades correspondientes para el cumplimiento de las políticas y/o acciones afirmativas, fecha compromiso, presupuesto, indicadores, población objetivo y responsable por actividad, así como el periodo de ejecución.

Las auditorías ciudadanas e interinstitucionales como parte de los requisitos del Modelo permitieron verificar los avances de implementación del Modelo mediante la participación conjunta y articulada, del gobierno, Organizaciones de la Sociedad civil y las Instancias Académicas Especializadas, de esta manera se revisó la implementación de las políticas públicas y acciones con perspectiva de género de las 18 instancias que en ese año implementaban el Modelo. Cabe mencionar que el equipo auditor quedó conformado por las y los integrantes de los Comités para la Igualdad, Asociaciones Civiles como: Coordinación Feminista Olímpica de Gouges A.C., Desarrollo y Equidad Regional A.C., Marcela Lagarde y de los Ríos A.C., Red Estatal de Trabajo Social de Zacatecas A.C. y el Centro contra la Violencia en Zacatecas (CCOVIZAC); y 3 académicas: Dra. Emilia Recéndez Guerrero, Dra. Ma. del Rosario Arellano Valadez y la Dra. Verónica Aguilar Vázquez; dando un total de 35 auditoras/es.

Se ha realizado una Auditoría de validación a las ocho Instancias de la primera fase la cual es aplicada por una Instancia de tercera parte, es decir externa a gobierno e independiente del personal que participó en las auditorías ciudadanas e interinstitucionales, la cual tiene como objetivo verificar que las políticas públicas y/o acciones afirmativas derivadas del Modelo tengan perspectiva de género; así como el

cumplimiento de todos los requisitos, los resultados fueron satisfactorios por lo que obtuvieron su Constancia de Validación expedida por la Universidad Autónoma de Zacatecas, instancia que fue contratada a través de los procedimientos de la Secretaría de Administración del Gobierno del Estado.

Finalmente, para 2019 se llevó a cabo “Foro de Buenas Prácticas” con el objetivo de compartir las experiencias en la implementación del Modelo, así como las políticas públicas y/o acciones afirmativas que cada una de las instancias diseñó y están implementando, en este foro participaron las Instancias de primera y segunda fase.

## Capítulo 2. La evaluación participativa

## 2.1. ¿Qué es la Evaluación Participativa?

*Evaluación en la cual las responsabilidades de planear, implementar e informar se comparten con las partes interesadas que contribuyen a definir preguntas para la evaluación, recopilar y analizar datos, y delinear y revisar el informe (Morra, 2010).*

Existen distintos grados de participación en la evaluación, que van desde una participación pasiva como proveedores de información en entrevistas o grupos focales, hasta una participación activa desde el diseño de la evaluación hasta la interpretación de los resultados y la implementación de las recomendaciones.

El grado de participación e involucramiento de los distintos actores de la intervención en el proceso evaluativo es determinado por la instancia responsable de la evaluación.

Este abordaje evaluativo ha sido implementado principalmente por las agencias de cooperación internacional y por las organizaciones de la sociedad civil. Es un abordaje novedoso en la evaluación de programas públicos, donde tradicionalmente la evaluación es de tipo “*Top-down*” delimitada por los términos de referencia estrictos y en la que la participación de los ejecutores del programa y beneficiarios es limitada. Las diferencias entre las evaluaciones tradicionales y la evaluación participativa es que en ésta son las personas que intervienen en la ejecución del programa, las personas beneficiarias e incluso otros actores de la sociedad e instancias gubernamentales relacionadas con el programa, quienes se encargan del diseño, implementación, análisis y divulgación de los resultados.

Los principios básicos de la evaluación participativa son los siguientes (Patton, 1977):

- En el proceso evaluativo se incorporan los puntos de vista, conocimientos y experiencia de actores que conviven con la intervención o dentro de ella, para definir los objetivos, establecer las prioridades de la evaluación; a partir de aquellas necesidades de información que tengan se definen las preguntas de evaluación; los actores participan en la recolección de información, el análisis de datos y la toma de decisiones sobre los datos.
- Apropiación del proceso. Esto permite a quienes participan a comprometerse la evaluación, ya que participan en la toman decisiones y en la generación de las conclusiones.
- Las personas trabajan juntas, facilitando y promoviendo la unidad de grupo.
- Todos los aspectos de la evaluación son comprensibles y significativos para las personas que participan en el equipo evaluador.
- Se valora mucho la responsabilidad propia.
- Las personas que fungen como facilitadores actúan como recursos para el aprendizaje; las personas que conforman el equipo evaluador actúan en la toma de decisiones y como evaluadores.

En la siguiente página se muestra un cuadro comparativo de ambos tipos de evaluación.

### Ilustración 1. Comparativo de las características de una evaluación tradicional y una evaluación participativa

Criterio	Evaluación Tradicional	Evaluación Participativa
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ¿Quién planea o dirige el proceso?	<input type="checkbox"/> Dependencias responsables de la evaluación en el Estado.	<input type="checkbox"/> Personas beneficiarias, personal que ejecuta el programa, y otras personas involucradas.
<input type="checkbox"/> Sobre el diseño de la evaluación	<input type="checkbox"/> El equipo evaluador se rige por Términos de Referencia estrictos.	<input type="checkbox"/> El equipo evaluador compuesto por las personas beneficiarias y ejecutoras definen el objetivo y alcance de la evaluación
<input type="checkbox"/> ¿Qué hacen las personas involucradas?	<input type="checkbox"/> Suministran información	<input type="checkbox"/> Diseñan y adaptan la metodología, recopilan y analizan la información, comparten resultados.
<input type="checkbox"/> ¿Cómo es el enfoque?	<input type="checkbox"/> Predeterminado desde el PAE	<input type="checkbox"/> Adaptable y flexible

**Fuente:** Elaboración propia basada en apuntes del Taller de Evaluación Participativa preparado por Esteban Tapella de la iniciativa EvalParticipativa.

## 2.2. Etapas de la Evaluación Participativa

La evaluación participativa, consta de pasos para la definición de la evaluación, el diseño de la evaluación, la recolección y sistematización de la información, identificación de los hallazgos, análisis para generar conclusiones y recomendaciones, y finalmente, la presentación de resultados. Las etapas consideradas en esta evaluación son las siguientes:

## Ilustración 2 Etapas de la evaluación participativa



A continuación, se explica en qué consiste cada etapa, y en el capítulo 3 se detallará cómo se realizó cada una de ellas en la presente evaluación.

### **a) Etapa I: Preparación de la evaluación.**

En esta etapa las personas tomadoras de decisiones respecto a la intervención y/o su evaluación deciden la realización de una evaluación participativa, identificando las razones por las que este tipo de evaluación

consideran el más conveniente para el programa, proyecto, componente o estrategia, así como su alcance y los usos que darán a la información que se genere en la evaluación.

En esta etapa se debe identificar a los actores relacionados con la intervención que participarán en la evaluación, así como la instancia encargada de facilitar el proceso.

Esta etapa concluye con la selección de las personas que integrarán el equipo evaluador.

### **b) Etapa II. Diseño de la evaluación.**

Una vez conformado el equipo evaluador, inicia un proceso de capacitación sobre el la intervención y en temas de evaluación a las personas que lo conforman, a efecto de que cuenten con la información necesaria para poder participar en la evaluación.

En esta etapa se trabaja en definiciones fundamentales de la evaluación como son: el objetivo, las preguntas de evaluación, las técnicas de recolección de información y las fuentes a consultar.

1. **Definir el objetivo de la evaluación.** Es el propósito de la evaluación. Responde a la pregunta ¿Qué busca la evaluación? Hace referencia al uso que se le dará a la información derivada del proceso evaluativo, es decir ¿para qué se evalúa?, ¿para qué se va a utilizar la información obtenida? Existen diversos propósitos o finalidades de la evaluación.
2. **Definir las preguntas de evaluación.** Es la parte medular del diseño de una evaluación. Las preguntas le dan dirección a la evaluación. Las preguntas de la evaluación constituyen un elemento crítico que contribuye a mejorar los esfuerzos de individuos y grupos clave, la toma de decisiones y la información al público.



3. **Definir indicadores de la evaluación.** Un indicador es una herramienta que sirve para medir o determinar el comportamiento o desempeño de alguna situación. Para cada pregunta de evaluación se va a identificar aquellos indicadores que nos guiarán a la respuesta.
4. **Definir métodos y técnicas de recolección de información.** Una vez que se hayan definido los indicadores de la evaluación, se procede a identificar los métodos y técnicas de recolección de información a emplear.
5. **Identificar las fuentes de información.** Relacionado con los métodos y técnicas definidas se identifican aquellos documentos en caso de técnicas documentales o una muestra analítica en caso de técnicas cualitativas, o las bases de información en caso de técnicas cuantitativas, a efecto de obtener la información que dará respuesta a las preguntas de evaluación.

Esta información se concentra en la **Matriz de Evaluación**.

### **c) Etapa III. Implementación de la evaluación.**

La parte medular de una evaluación es su implementación. En esta etapa es cuando el equipo evaluador reúne la información para dar respuesta a las preguntas de evaluación que se ha planteado.

La recolección de información puede hacerse a través de varios medios: documentales, estadísticos, normativos, bibliográficos, audiovisuales y se denomina "de gabinete"; cuando el equipo evaluador sale a donde se encuentran las personas que son la fuente primaria de la información y la recopila a través de

entrevistas, encuestas, grupos focales, observación directa o a través de la convivencia e interacción directa con las comunidades, se denomina “de campo”.

La evaluación cualitativa utiliza métodos de recopilación de información de gabinete y de campo, siendo ésta última la que mayor riqueza genera a los estudios evaluativos de tipo cualitativo.

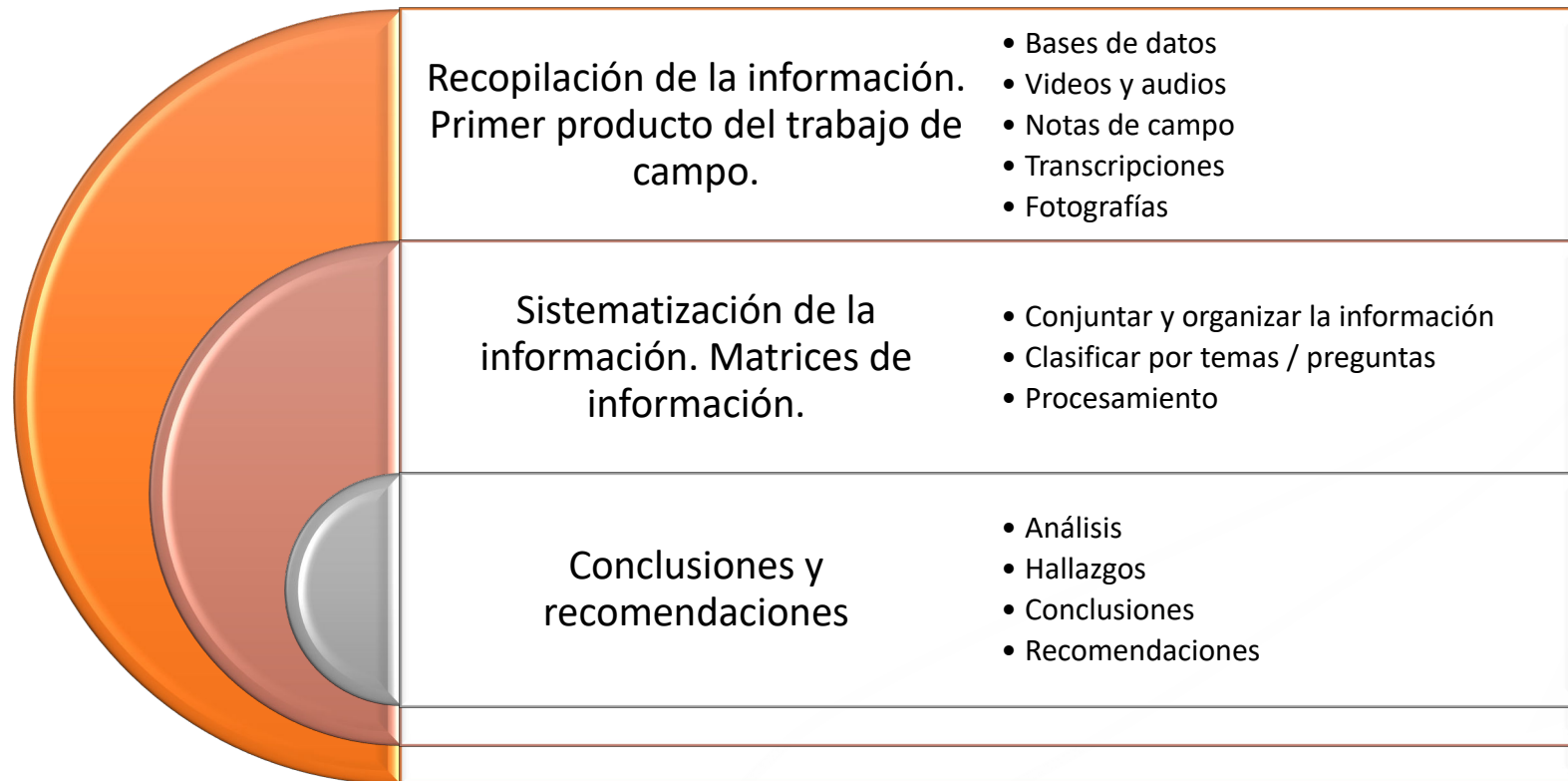
Los pasos a seguir en esta etapa son los siguientes:

1. **Diseño de instrumentos para la recolección de la información de campo.** Se denomina instrumentos a los cuestionarios, guías de entrevistas, guías para grupos focales, y guías para la observación, que nos servirán para conducir las encuestas, entrevistas, grupos focales u observaciones que se realizan en el trabajo de campo. Es importante definir si se realizará un pilotaje de los instrumentos en campo.
2. **Preparación logística del trabajo de campo.** Se refiere a todos aquellos aspectos que deben tomarse en cuenta para la organización del trabajo de campo. Solicitar citas o permisos para acudir a las localidades a levantar las encuestas y entrevistas, asegurar los recursos para realizar los traslados, asegurar que se cuenta con los equipos e instrumentos necesarios para la grabación de las entrevistas, las impresiones de las encuestas suficientes para cubrir la muestra, etc.
3. **Recolección de la información.** Debido a las condiciones sanitarias y restricciones de reuniones grupales impuestas ante la pandemia de COVID-19, a nivel global se ha discutido intensamente sobre la factibilidad de la realización de trabajo de campo a través de medios remotos. Si bien el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs) ofrecen ventajas relativas al ahorro de tiempo, gastos de desplazamiento, sistematización en línea, con un costo significativamente menor que realizar el trabajo de campo de forma presencial; tienen como principales desventajas que

representan una barrera para hacer contacto efectivo con las personas sobre todo aquellas que no se encuentran familiarizadas con estas tecnologías; esas barreras limitan la profundidad de la interacción y en ocasiones podrán sesgar los resultados. También se encuentran otros desafíos relativos a la falta de cobertura de internet en algunas regiones, la carencia de equipos con los requisitos tecnológicos para sostener videoconferencias. Sin embargo, ante la disyuntiva de no hacer evaluaciones por encontrarnos limitados por las situaciones descritas, o realizarlas incorporando estos retos como variables a considerar en el análisis, se ha optado por esta última alternativa.

4. **Procesamiento de la información.** Una vez recopilada la información es necesario organizarla, clasificarla y sistematizarla. Algunas de las técnicas que se emplean o instrumentos que se aplican sirven para más de una pregunta de evaluación, por lo que hay que clasificar la información para que pueda agruparse para cada pregunta y hacer más organizadamente el análisis.
5. **Análisis de la información.** La información sistematizada permite hacer un análisis en función de las preguntas de evaluación, y una riqueza adicional son los hallazgos no esperados, es decir, aquellos hechos encontrados al analizar la información que no estaban considerados o se desconocía sobre su ocurrencia.
6. **Resultados: Hallazgos, conclusiones y recomendaciones.** El producto del análisis de la información son los hallazgos, es decir, lo hechos encontrados durante la recopilación de información. A partir del análisis de los hallazgos se pueden generar conclusiones y recomendaciones.

**Ilustración 3. Recopilación, análisis y generación de conclusiones. Trabajo de campo.**



Fuente: Elaboración propia.

#### **d) Etapa IV. Publicación de resultados e implementación de mejoras**

1. **Informe de Resultados.** Una vez concluida la evaluación se procede a integrar el Informe de Resultados de la Evaluación, en el que se incorpore la información que sustente el diseño metodológico, los trabajos realizados, así como los resultados de la evaluación.

2. **Plan de divulgación.** Se recomienda la elaboración de un plan para la divulgación de los resultados a los actores involucrados y a aquellos que han participado en el proceso evaluativo, así como a la población abierta. En esta etapa de divulgación se programa una presentación ejecutiva con las personas tomadoras de decisiones del programa y de las instancias de evaluación en la que el equipo da a conocer los resultados, hallazgos, conclusiones y recomendaciones.
3. **Implementación de mejoras.** Finalmente, la instancia responsable de la intervención será responsable de la implementación de las mejoras propuestas por la evaluación, es deseable que el equipo evaluador participe en el seguimiento de la implementación de esas mejoras.

### 2.3. Beneficios y retos de la evaluación participativa.

Entre los principales beneficios de este abordaje evaluativo están los siguientes:

- Apropiación de los resultados por parte de las instancias que participan en el proceso.
- Resultados enriquecidos con las miradas de las personas que trabajan en el día a día de los programas.
- Evaluaciones que resultan de mayor utilidad a las instancias ejecutoras, ya que, al participar en el diseño, pueden atender sus necesidades de información.
- Mayor aceptación de los procesos evaluativos en general, al conocerse la utilidad de las evaluaciones.

Sin embargo, este abordaje enfrenta retos, y específicamente las condiciones generadas por la pandemia por COVID-19 este año significan más retos para esta evaluación:

- Reconocimiento de la validez de la información al generarse con la colaboración de las personas que ejecutan el programa. Por ello es importante que se cuente con un sólido diseño metodológico de la evaluación y el compromiso y ética de quienes en ella participan, así como de la confianza de las personas tomadoras de decisiones que impulsan el proceso evaluativo.
- Adquirir conocimientos técnicos y específicos sobre evaluación en tan corto tiempo.
- Dar un giro a la concepción tradicional de la evaluación y la similitud que siempre se realiza con las auditorías para reconocer los beneficios de la evaluación como una herramienta para el aprendizaje y mejora de los programas, y dejar de verlo como un requisito que debe atenderse.
- Las restricciones impuestas por el manejo de la pandemia impiden realizar este proceso de forma presencial, y no será posible implementar actividades grupales que supongan la reunión de varias personas.

## Capítulo 3. Diseño metodológico de la evaluación participativa

La Evaluación Participativa del **Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, se realizó conforme a las 4 etapas descritas en el capítulo anterior. A continuación, se presentan los elementos de su diseño metodológico, mismo que se implementó cuidando todos los aspectos para evitar sesgos en la información.

### **3.1. Etapa I: Preparación de la evaluación.**

Correspondió esta fase a las instancias coordinadoras de las evaluaciones de la Secretaría de la Función Pública (SFP), de la Coordinación Estatal de Planeación (COEPLA), y de la Secretaría de Finanzas y comprende las siguientes actividades:

#### **a) Incorporación en el Programa Anual de Evaluación.**

En el Programa Anual de Evaluación 2020 del Estado de Zacatecas publicado en Periódico Oficial del Gobierno del Estado el 2 de mayo de 2020, se estableció la disposición de realizar esta Evaluación Participativa.

#### **b) Selección del equipo evaluador.**

En una evaluación participativa es fundamental la adecuada identificación de las y los actores que participarán en todas las etapas de la evaluación.

Es importante destacar que las actuales condiciones provocadas por la pandemia COVID-19 en México y que tiene repercusiones en el Estado de Zacatecas, el alcance de la evaluación se ha visto limitado ya que no es posible realizar actividades que impliquen reunir en un sitio a grupos de personas. Por tal motivo, la



identificación de las y los actores que conformarán el equipo evaluador y la selección de las personas a quienes se recurrirá durante la evaluación, quedará sujeta a las restricciones impuestas por las instancias de gobierno como medidas sanitarias por la pandemia.

En el mes de septiembre de 2020 las instancias coordinadoras de las evaluaciones de la Secretaría de la Función Pública (SFP), de la Coordinación Estatal de Planeación (COEPLA), y de la Secretaría de Finanzas, definieron con la Secretaría de las Mujeres la conformación del equipo evaluador.

Las personas que participaron en el equipo evaluador son:

**Dirección de Institucionalización, Secretaría de las Mujeres.**

- Rocío Martínez Muñoz
- Francisco Díaz Rucobo

**Departamento de Planeación, Secretaría de las Mujeres.**

- Martha Yolanda Magallanes Flores

**Secretaría de la Función Pública.**

- Patricia Iliana Segura Morales

**CECYTEZ**

- Ana Martha López Ruvalcaba

### **Secretaría de Seguridad Pública**

- Fabiola Lara Lara

### **Coordinación Estatal de Planeación**

- Óscar Gálaviz Sánchez

### **Centro de Análisis de Programas y Evaluación de Proyectos, S.C. (C-evalua).**

- Janett Salvador - Facilitadora del proceso y tallerista principal.
- Alfredo Domínguez Díaz – co tallerista.
- Regina Moreno Guerrero – co tallerista.

### **Actores que podrían participar durante la implementación de la evaluación:**

- Representantes de Comités de Igualdad de las instancias seleccionadas en la muestra.
- Personal de las instancias seleccionadas en la muestra.
- Personas usuarias de los servicios de las instancias seleccionadas en la muestra.

## **3.2. Etapa II. Diseño de la evaluación**

Para esta Etapa II. Se realizó un ejercicio de capacitación bajo la modalidad de Taller, que se impartió en línea al personal que participaría en el equipo evaluador. En el **Anexo 1**. Se incorpora el material proporcionado durante el Taller.

### a) Definir el objetivo de la evaluación

El objetivo definido en el taller para la evaluación es el siguiente:

El objetivo de la evaluación participativa del Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es **verificar el cumplimiento del diseño e implementación** de políticas públicas y acciones afirmativas con perspectiva de género, **a través de la integración y el desempeño de los comités para la igualdad** en las instancias de la Administración Pública del Estado de Zacatecas.

### b) Definir las preguntas de evaluación.

Las preguntas de evaluación definidas por el equipo durante el Taller fueron las siguientes:

#### **Sobre la integración y funcionamiento de los Comités para la Igualdad.**

1. ¿Cómo fue el proceso de integración del Comité?
2. ¿Se cumplió el objetivo de capacitar a la totalidad del personal? (operativo, mandos medios y superiores)

### **Acciones orientadas al establecimiento de políticas públicas y acciones afirmativas con perspectiva de género.**

3. ¿Los diagnósticos internos de las instancias sirven para la generación de políticas públicas y/o acciones afirmativas?
4. Se cuenta con planes de trabajo considerando lo siguiente:
  - a) Está alineado al compromiso.
  - b) ¿Las instancias cuentan con políticas públicas y/o acciones afirmativas encaminadas a contribuir a la disminución de las desigualdades entre Mujeres y Hombres?
  - c) Tienen presupuesto asignado en el plan de trabajo
5. ¿Las instancias cuentan con indicadores diseñados para las políticas públicas y actividades?
6. ¿Se lleva a cabo el seguimiento para el cumplimiento de los indicadores asociados al plan de trabajo?
7. ¿Las instancias destinan recursos humanos, materiales y presupuestales para la ejecución del plan de trabajo?

### **Resultados de la implementación del Modelo**

8. ¿En qué medida la implementación del Modelo ha contribuido a la disminución de las desigualdades de género?

9. ¿Cuáles son las principales áreas de oportunidad en la incorporación de la perspectiva de género?
10. ¿A qué retos se enfrentaron para incorporar la perspectiva de género y cómo lo resolvieron?
11. ¿Cuáles es la percepción de las y los funcionarios sobre la utilidad de las políticas públicas, acciones afirmativas y actividades?

### **Matriz de Evaluación**

Se consideraron técnicas mixtas, por un lado, se realizará análisis documental y por otra parte la aplicación de técnicas de investigación cualitativas a través de trabajo de campo consistentes en entrevistas y encuestas.

En la Matriz de Evaluación se incorpora para cada pregunta de evaluación, cuáles serán los indicadores que nos sirven de referencia para definir las técnicas a emplear en cada una de ellas. En algunas preguntas se acordó realizar revisión documental, en otras documental y campo, y en otras solo campo.

La Matriz de Evaluación contiene también las técnicas de investigación a emplear y las fuentes a consultar.

**Tabla 1. Matriz de Evaluación Participativa del Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

<b>Tema</b>	<b>Criterio</b>	<b>Preguntas de Evaluación</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnicas de investigación</b>	<b>Fuente</b>
<b>Sobre la integración y funcionamiento de los Comités para la Igualdad</b>	Eficacia	¿Cómo fue el proceso de integración del Comité?	Opinión de las Instancias respecto del proceso de cómo fue la integración.	Encuesta a las Instancias.	Comités y Titulares que ya participaron en el proceso.
			Análisis comparativo del proceso de las Instancias.	Revisión documental de la evidencia de la integración del comité.	Archivos de SEMUJER y Comités para la Igualdad
	Coherencia y relevancia	En las capacitaciones impartidas por SEMUJER: ¿Se cumplió el objetivo de capacitar a la totalidad del personal? (operativo, mandos medios y superiores)	Comité para la Igualdad.	Revisión documental interna en las Instancias de los recursos aplicados.	Comités para la Igualdad. Evidencia de las capacitaciones y porcentaje de personal capacitado.
<b>Acciones orientadas al establecimiento de políticas públicas y acciones afirmativas</b>	Coherencia	¿Los diagnósticos internos de las Instancias sirven para la generación de políticas públicas y acciones afirmativas?	Análisis de los documentos de las Instancias.	Revisión documental.	Minutas de trabajo, plan de trabajo.

<b>Tema</b>	<b>Criterio</b>	<b>Preguntas de Evaluación</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnicas de investigación</b>	<b>Fuente</b>
	Coherencia	Se cuenta con planes de trabajo considerando lo siguiente: a) Está alineado al compromiso. b) ¿Las Instancias cuentan con políticas públicas y/o acciones afirmativas encaminadas a contribuir a la disminución de las desigualdades entre Mujeres y Hombres? c) Tienen presupuesto asignado en el plan de trabajo	Establecer criterios para la revisión. Resultados de la revisión  Resultado del análisis de las políticas públicas y/o acciones afirmativas. Establecer criterios para el análisis.	Revisión documental.	Planes de trabajo. Diagnósticos de las Instancias. Políticas públicas y/o acciones afirmativas.  Planes de trabajo.
	Coherencia	¿Las Instancias cuentan con indicadores diseñados para las políticas públicas y actividades?	Resultado del análisis de los indicadores.	Revisión documental.	Planes de trabajo.
	Eficacia	¿Se lleva a cabo el seguimiento para el cumplimiento de los indicadores asociados al plan de trabajo?	Revisión de los indicadores. Claridad del formato de indicadores.	Revisión Documental.	Comités para la Igualdad.

Tema	Criterio	Preguntas de Evaluación	Indicadores	Técnicas de investigación	Fuente
	Eficiencia	¿Las Instancias destinan recursos humanos, materiales y presupuestales para la ejecución del plan de trabajo?	Resultados de la revisión de presupuestos. Opiniones del Comité y las áreas administrativas.	Revisión documental. Entrevistas con el comité y áreas administrativas de las Instancias.	Programas presupuestarios. Comités y áreas administrativas.

**Fuente:** Equipo Evaluador

### 3.3. Etapa III. Implementación de la evaluación

Para la implementación de la evaluación se sostuvo un total de 12 reuniones de trabajo con el equipo evaluador en las siguientes fechas y propósitos:

- **27 de octubre de 2020.** Revisión de la Matriz de Evaluación, cronograma e instrumentos para el trabajo de campo.
- **29 de octubre de 2020.** Realización de instrumentos para trabajo de campo: diseño de encuestas y guía de entrevistas, primera parte.
- **30 de octubre.** Realización de instrumentos para trabajo de campo: diseño de encuestas y guía de entrevistas, segunda parte.



- **3 de noviembre de 2020.** Revisión de los instrumentos para el trabajo de campo y la herramienta para su sistematización.
- **5 de noviembre de 2020.** Reunión de trabajo con las y los Coordinadores de Comité, para dar a conocer la evaluación.
- **13 de noviembre de 2020.** Organización para la sistematización de la información recopilada trabajo de campo.
- **26 de noviembre de 2020.** Definición de criterios para la revisión documental.
- **30 de noviembre de 2020.** Análisis de la revisión documental.
- **4 de diciembre de 2020.** Análisis y generación de hallazgos, generación de conclusiones y recomendaciones, parte uno.
- **8 de diciembre de 2020.** Análisis y generación de hallazgos, generación de conclusiones y recomendaciones, parte dos.
- **10 y 11 de diciembre de 2020.** Integración del Informe final.

**a) Diseño de instrumentos para la recolección de la información de campo.**

A efecto de dar respuesta a las preguntas de evaluación, se diseñaron los siguientes instrumentos para la recolección de información en campo:

- **Encuesta a Titulares de las instancias.**

Utilizando la herramienta de *Formularios de google* se elaboró la encuesta que se aplicaría a las y los Titulares de las instancias que se incluirían en la muestra analítica.

**Ilustración 4. Carátula de la encuesta a Titulares de las instancias.**



**Fuente:** Formulario de google. Elaborado por el equipo evaluador.

En el **Anexo 2. Instrumentos** se adjunta el cuestionario completo.

- **Encuesta a personas integrantes del Comité para la Igualdad de las Instancias.**

Utilizando la herramienta de *Formularios de google* se elaboró la encuesta que se aplicaría a las y los integrantes de los Comités de las instancias que se incluirían en la muestra analítica.

**Ilustración 5. Carátula de la encuesta a las y los integrantes del Comité de las Instancias.**



SECRETARÍA DE LA  
**FUNCIÓN PÚBLICA**  
*Trabajemos Unidos*

Sección 1 de 4

**ENCUESTA A INTEGRANTES DEL COMITÉ**

Encuesta a integrantes del Comité para la Igualdad de las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas que implementan el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Dirección de correo electrónico \*

Dirección de correo electrónico válida

Este formulario recopila direcciones de correo electrónico. [Cambiar la configuración](#)

Nombre completo \*

Texto de respuesta breve

Nombre de la Instancia \*

CECYTEZ

COORDINACIÓN ESTATAL DE PLANEACIÓN

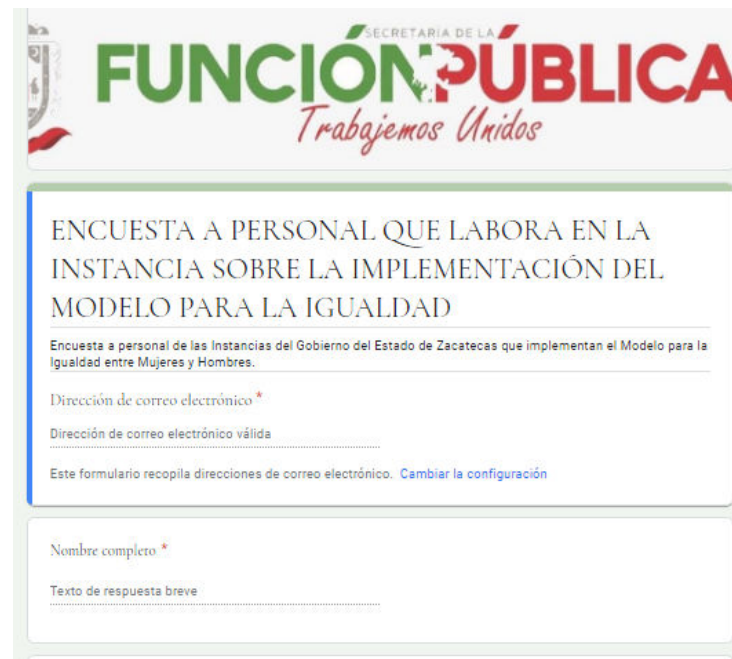
- **Fuente:** Formulario de google. Elaborado por el equipo evaluador.

En el **Anexo 2. Instrumentos** se adjunta el cuestionario completo.

- **Encuesta a personal que labra en las instancias.**

Utilizando la herramienta de *Formularios de google* se elaboró la encuesta que se aplicaría al personal que labora en las Instancias que se incluirían en la muestra analítica.

**Ilustración 6. Carátula de la encuesta a personas que laboran en las Instancias.**



The image shows a screenshot of a Google Form. At the top, it features the logo of the Secretaría de la Función Pública with the slogan 'Trabajemos Unidos'. The main title of the form is 'ENCUESTA A PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTANCIA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PARA LA IGUALDAD'. Below the title, there is a subtitle: 'Encuesta a personal de las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas que implementan el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.' The form contains two main input sections. The first section is for 'Dirección de correo electrónico \*' (Email address), with a sub-label 'Dirección de correo electrónico válida' and a note: 'Este formulario recopila direcciones de correo electrónico. [Cambiar la configuración](#)'. The second section is for 'Nombre completo \*' (Full name), with a sub-label 'Texto de respuesta breve' (Short answer text).

- **Fuente:** Formulario de google. Elaborado por el equipo evaluador.

En el **Anexo 2. Instrumentos** se adjunta el cuestionario completo.

- **Encuesta a las y los usuarios de las Instancias.**

Utilizando la herramienta de *Formularios de google* se elaboró la encuesta que se aplicaría a las y los usuarios de las Instancias que se incluirían en la muestra analítica.

**Ilustración 7. Carátula de la encuesta a personas que laboran en las Instancias.**



The image shows a Google Form titled "ENCUESTA A LAS Y LOS USUARIOS DE LA INSTANCIA". At the top, it features the logo of the "SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA" with the slogan "Trabajemos Unidos". The form contains the following text and fields:

**ENCUESTA A LAS Y LOS USUARIOS DE LA INSTANCIA**

Encuesta a las y los Usuarios de las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas que implementan el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.  
No existen respuestas buenas o malas, sin embargo sus respuestas nos ayudarán a mejorar las actividades para ofrecer un mejor trato a las personas y eliminar la discriminación y promover la igualdad entre todas las personas.

Dirección de correo electrónico \*

Dirección de correo electrónico válida

Este formulario recopila direcciones de correo electrónico. [Cambiar la configuración](#)

NOMBRE COMPLETO \*

Texto de respuesta breve

NOMBRE DE LA INSTANCIA QUE LE APLICA LA ENCUESTA \*

**Fuente:** Formulario de google. Elaborado por el equipo evaluador.

En el **Anexo 2. Instrumentos** se adjunta el cuestionario completo.

- **Guía de entrevista para la o el Coordinador del Comité.**

La guía de entrevista a la o el Coordinador del Comité para la Igualdad contenía las siguientes preguntas:

1. ¿Se incorporó la Perspectiva de Género en su Instancia?
2. ¿En qué áreas de su Instancia se incorporó la perspectiva de género?
3. Mencione cómo fue el proceso de incorporación
4. Considera que aún existen áreas en las que no se ha podido incorporar la Perspectiva de Género. ¿Por qué?
5. ¿Cómo se podría incorporar la perspectiva de género en esas áreas?
6. ¿Considera que en su Instancia se tiene el interés por la incorporación institucional de la perspectiva de género? ¿Por qué?
7. ¿Participó en la elaboración del plan de trabajo? Indique de qué manera lo hizo.
8. Tiene idea ¿De qué son y para qué sirven las Políticas Públicas?
9. Tiene idea de ¿Qué son y para qué sirven las Acciones Afirmativas?
10. ¿Ha notado disminución de alguna desigualdad o cambio de actitud del personal a raíz de la implementación del Modelo para la Igualdad? ¿En qué sentido?

11. Con respecto al tema de capacitación ¿ha notado impacto real que modifique la conducta del personal? ¿En qué sentido?
12. Mencione alguna actividad del Plan de Trabajo que el Comité diseñó.
13. ¿En su Instancia se ha incorporado la utilización del lenguaje incluyente no sexista a partir de la implementación del Modelo?
14. ¿Considera suficientes los recursos humanos, materiales y presupuestales asignados para la implementación del plan de trabajo? ¿Por qué?
15. ¿Los recursos derivados del plan de trabajo se encuentran etiquetados en el programa presupuestario? Explique
16. ¿Hasta este momento, qué ha sido lo más complicado para la incorporación de la perspectiva de género en su Instancia?
17. ¿Cómo es la actitud del personal respecto a la incorporación de la Perspectiva de Género?
18. ¿Qué áreas de oportunidad detecta para la incorporación de la perspectiva de género en su instancia? y ¿Qué propondría para implementarlas?
19. ¿Considera importante compartir o implementar las buenas prácticas que han dado resultado en otros Comités? ¿Por qué?
20. ¿Desea comentar o agregar algo más?

A las personas entrevistadas se les proporcionó una Carta de Consentimiento informado previamente a la entrevista, para darles a conocer el objetivo de la entrevista, su alcance, que su participación era voluntaria y datos de contacto de la persona responsable de la evaluación.

#### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

"Evaluación al Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres"

Hola, este formulario es para integrantes del Comité para la Igualdad de <<NOMBRE DE LA INSTANCIA>>.

**Introducción y propósito del estudio:** Mi nombre es \_\_\_\_\_ de la <<NOMBRE DE LA DEPENDENCIA>>.

En el Marco del Sistema Estatal de Evaluación coordinado por la Coordinación Estatal de Planeación, la Secretaría de la Función Pública y la Secretaría de Finanzas y con base en el Programa Anual de Evaluación 2020, se está realizando la evaluación participativa al Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con apoyo de personal de Secretaría de la Función Pública y con asesoría externa del despacho de ACEVAL; se ha integrado un equipo de evaluación con personal de las siguientes Instancias: << Secretaría de Seguridad Pública, Secretaría del Zacatecano Migrante, Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas y la Secretaría de las Mujeres>> coordinados por el Centro de Análisis de Programas y Evaluación de Proyectos, S.C. (C-evalua).

Nos encontramos recopilando información con la finalidad de generar información que permita elaborar estrategias de mejora tanto a su diseño e implementación, considerando el contexto en el que opera y con ello contribuir a la mejora del Modelo.

**Procedimiento para entrevistas con integrantes de Comités:** Si acepta participar en este proyecto le haremos preguntas para facilitar el dialogo y obtener su punto de vista y experiencia sobre el funcionamiento del Modelo, tendremos una conversación con usted en forma de entrevista individual con una duración aproximada de media hora. La entrevista individual es conducida por personal capacitado y plenamente identificado. Si usted lo consiente, la entrevista será grabada para que podamos recordar lo que ahí se dijo y para la elaboración de notas y reportes de investigación cabe aclarar que sólo el equipo de investigación tendrá acceso a dicha información.

La carta completa se incorpora en el **Anexo 2. Instrumentos.**



### **b) Determinación de la muestra analítica de instancias.**

En 2017 se incorporaron al Modelo ocho Instancias, en tanto que en 2018 se incorporaron otras diez, de tal manera que para el año 2019, dieciocho Instancias del Gobierno Estatal se encontraban implementando el Modelo para la Igualdad, en el trabajo de campo se seleccionaron seis Instancias. A continuación, se detallan:

1. Secretaría de Salud.
2. Secretaría de Finanzas.
3. Secretaría del Zacatecano Migrante.
4. Secretaría de Desarrollo Urbano, Vivienda y Ordenamiento Territorial.
5. Coordinación Estatal de Planeación.
6. Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas.

- **CECYTEZ**

<b>DATOS DE LA INSTANCIA</b>	
<b>NOMBRE DE LA INSTANCIA</b>	Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas
<b>FECHA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD</b>	Agosto de 2018
<b>NOMBRE DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ</b>	Leonel Gerardo Cordero Lerma Ana Martha López Ruvalcaba Francisco Osorio Cabral Clara Gricelda Luévano Collazo Sergio del Hoyo Santillán Martha Patricia Gutiérrez Borjas Karen Yazmín del Hoyo Viramontes Maricela Márquez Escobedo Leonardo Torres Flores Irma Leticia Félix Navia María Elena Guerrero Candelas Zuley Anahí Velázquez Torres
<b>FECHA EN QUE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO EN ESTA ENTIDAD</b>	Encuesta a Titular 9 de noviembre de 2020 Entrevista a Integrantes del Comité 6 de noviembre de 2020 Encuestas a Integrantes del Comité y personal de la instancia y Usuarios/os del 9 al 13 de noviembre de 2020.
<b>NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL TRABAJO DE CAMPO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLARON</b>	Fabiola Lara Lara: Aplicó encuesta a Titular y realizó entrevistas a Coordinadora y a integrantes del Comité. Martha Yolanda Magallanes Flores: Toma de notas. Rocío Martínez Muñoz: Toma de notas. Francisco Díaz Rucobo: Toma de notas.
<b>NUM DE ENTREVISTAS REALIZADAS</b>	Tres entrevistas.
<b>NUM DE ENCUESTAS REALIZADAS A LA POBLACIÓN</b>	Encuesta a Titular: 1 Encuesta a Integrantes de Comités: 8 Encuesta a personal que labora en la instancia: 47

<b>JUSTIFICACIÓN DE HABERLA SELECCIONADO PARA TRABAJO DE CAMPO</b>	Encuesta a usuarias y usuarios: 13 El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas, fue seleccionado por su amplia cobertura a nivel estatal y por el trabajo realizado con profesorado y alumnado
--	---

- **COEPLA**

<b>DATOS DE LA INSTANCIA</b>	
<b>NOMBRE DE LA INSTANCIA</b>	Coordinación Estatal de Planeación
<b>FECHA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD</b>	8 de diciembre de 2016
<b>NOMBRE DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ</b>	Pablo Rafael Pedroza Bernal José de Jesús Flores Jiménez Claudia Sofía Valdez Miranda Mónica Rodríguez Iamas María Elena Pérez Ortiz Jorge Escalante González Elisa Castillo Hernández Kutzi Hernández Galván Nélida del Real Rodríguez Laura Elena Zapata Molina
<b>FECHA EN QUE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO EN ESTA ENTIDAD</b>	Encuesta a Titular 11 de noviembre de 2020 Entrevista a Integrantes del Comité 11 de noviembre de 2020 Encuestas a Integrantes del Comité y personal de la instancia y Usuarías/os del 9 al 13 de noviembre de 2020.
<b>NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL TRABAJO DE CAMPO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLARON</b>	Ana Martha López Ruvalcaba: Aplicó encuesta a Titular y realizó entrevistas a Coordinador y a integrantes del Comité. Martha Yolanda Magallanes Flores: Toma de notas. Rocío Martínez Muñoz: Toma de notas. Francisco Díaz Rucobo: Toma de notas. Fabiola Lara Lara: Toma de notas.

<b>NUM DE ENTREVISTAS REALIZADAS</b>	Tres entrevistas.
<b>NUM DE ENCUESTAS REALIZADAS A LA POBLACIÓN</b>	Encuesta a Titular: 1 Encuesta a Integrantes de Comités: 5 Encuesta a personal que labora en la instancia: 5 Encuesta a usuarias y usuarios: 6
<b>JUSTIFICACIÓN DE HABERLA SELECCIONADO PARA TRABAJO DE CAMPO</b>	La Coordinación Estatal de Planeación se seleccionó debido a que es la Instancia rectora de la Planeación en todos los Entes de la Administración Pública Estatal, además del trabajo coordinado que realiza con la SEMUJER para que las instancias incorporen la perspectiva de género en sus programas y proyectos

- **SECRETARÍA DEL MIGRANTE**

<b>DATOS DE LA INSTANCIA</b>	
<b>NOMBRE DE LA INSTANCIA</b>	Secretaría del Zacatecano Migrante
<b>FECHA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD</b>	8 de marzo de 2018
<b>NOMBRE DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ</b>	José Juan Estrada Hernández Miriam Yanil Rodríguez García Carlos Eduardo Ríos Valadez David Alejandro Juárez Caldera José Luis Álvarez Cecilia Jasso Carrillo Óscar Gabriel Campos Campos Elizabeth Abarca Hurtado Jesús Moctezuma Díaz Maldonado Fátima Jocabeth Escobedo Muñoz
<b>FECHA EN QUE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO EN ESTA ENTIDAD</b>	Encuesta a Titular 12 de noviembre de 2020 Entrevista a Integrantes del Comité 12 de noviembre de 2020 Encuestas a Integrantes del Comité y personal de la instancia y Usuaris/os del 9 al 13 de noviembre de 2020.

<b>NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL TRABAJO DE CAMPO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLARON</b>	Ana Martha López Ruvalcaba: Aplicó encuesta a Titular y realizó entrevistas a Coordinadora y a integrantes del Comité. Martha Yolanda Magallanes Flores: Toma de notas. Rocío Martínez Muñoz: Toma de notas. Francisco Díaz Rucobo: Toma de notas. Fabiola Lara Lara: Toma de notas.
<b>NUM DE ENTREVISTAS REALIZADAS</b>	Tres entrevistas.
<b>NUM DE ENCUESTAS REALIZADAS A LA POBLACIÓN</b>	Encuesta a Titular: 1 Encuesta a Integrantes de Comités: 6 Encuesta a personal que labora en la instancia: 8 Encuesta a usuarias y usuarios: 12
<b>JUSTIFICACIÓN DE HABERLA SELECCIONADO PARA TRABAJO DE CAMPO</b>	La Secretaría del Zacatecano Migrante fue seleccionada para esta evaluación, debido a que trabaja con migrantes y en específico con las mujeres, así mismo tiene a su cargo todo un componente del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

- **SECRETARÍA DE FINANZAS**

<b>DATOS DE LA INSTANCIA</b>	
<b>NOMBRE DE LA INSTANCIA</b>	SECRETARÍA DE FINANZAS
<b>FECHA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD</b>	8 de diciembre de 2016
<b>NOMBRE DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ</b>	Jorge Miranda Castro María de Lourdes Puente Salas José Luis Carrillo Delgado Miriam Guadalupe López Sánchez María Teresa Delgadillo Dávila Jonathan Israel Garabito Valdez Mario Ramírez Rivera Gabriela Martínez Espino Juan Carlos De Santiago Alfaro

<b>FECHA EN QUE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO EN ESTA ENTIDAD</b>	Entrevista a Integrantes del Comité 9 de noviembre de 2020 Encuestas a Integrantes del Comité y personal de la instancia y Usuaris/os del 9 al 13 de noviembre de 2020.
<b>NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL TRABAJO DE CAMPO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLARON</b>	Ana Martha López Ruvalcaba: realizó entrevistas a Coordinador y a integrantes del Comité. Francisco Díaz Rucobo: Toma de notas. Fabiola Lara Lara: Toma de notas.
<b>NUM DE ENTREVISTAS REALIZADAS</b>	Tres entrevistas.
<b>NUM DE ENCUESTAS REALIZADAS A LA POBLACIÓN</b>	Encuesta a Integrantes de Comités: 5 Encuesta a personal que labora en la instancia: 107 Encuesta a usuarias y usuarios: 10
<b>JUSTIFICACIÓN DE HABERLA SELECCIONADO PARA TRABAJO DE CAMPO</b>	Se seleccionó a la Secretaría de Finanzas debido a que es la Instancia que aprueba paquete económico, además que una de sus políticas públicas es promover y verificar que los entes públicos realicen su presupuesto con perspectiva de género y ha trabajado de manera coordinada con la SEMUJER y COEPLA para que esto se lleve a cabo. Así mismo fue la primera Instancia en la primera fase del Modelo que aprobó su Unidad de Igualdad

- **SECRETARÍA --- SEDUVOT**

<b>DATOS DE LA INSTANCIA</b>	
<b>NOMBRE DE LA INSTANCIA</b>	Secretaría de Desarrollo Urbano, Vivienda y Ordenamiento Territorial
<b>FECHA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD</b>	8 de marzo de 2018
<b>NOMBRE DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ</b>	María Guadalupe López Marchant María Lucila Esqueda Acosta Elvira Lara Herrera Virginia Amparo Luévano Acuña Bricia de Santiago Beltrán Enrique Cabello Godoy Claudia Burciaga Solos

	<p>Lorena Guadalupe Tapia González Oswaldo Flores Gutiérrez Lucía Isela Chávez Cruz</p>
<b>FECHA EN QUE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO EN ESTA ENTIDAD</b>	<p>Encuesta a Titular 13 de noviembre de 2020 Entrevista a Integrantes del Comité 9 de noviembre de 2020 Encuestas a Integrantes del Comité y personal de la instancia y Usuaris/os del 9 al 13 de noviembre de 2020.</p>
<b>NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL TRABAJO DE CAMPO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLARON</b>	<p>Martha Yolanda Magallanes Flores: Aplicó encuesta a Titular y realizó entrevistas a Coordinadora y a integrantes del Comité. Ana Martha López Ruvalcaba: Toma de notas. Rocío Martínez Muñoz: Toma de notas. Francisco Díaz Rucobo: Toma de notas. Fabiola Lara Lara: Toma de notas.</p>
<b>NUM DE ENTREVISTAS REALIZADAS</b>	Tres entrevistas.
<b>NUM DE ENCUESTAS REALIZADAS A LA POBLACIÓN</b>	<p>Encuesta a Titular: 1 Encuesta a Integrantes de Comités: 7 Encuesta a personal que labora en la instancia: 24 Encuesta a usuarias y usuarios: 10</p>
<b>JUSTIFICACIÓN DE HABERLA SELECCIONADO PARA TRABAJO DE CAMPO</b>	<p>En el caso de la SEDUVOT es una de las Instancias donde la mayoría de sus beneficiarios eran hombres; sin embargo ahora con el Modelo, sus reglas de operación, así como sus programas tiene integrada la perspectiva de género y han diseñado acciones afirmativas encaminadas a contribuir a las desigualdades entre mujeres y hombres; además en la segunda fase de implementación del Modelo es la única Instancia que cuenta su Unidad de Igualdad, la cual ya está dentro del organigrama con sus respectivas atribuciones en el Manual de Organización.</p>

- **SECRETARÍA DE SALUD**

<b>DATOS DE LA INSTANCIA</b>	
<b>NOMBRE DE LA INSTANCIA</b>	SECRETARÍA DE SALUD
<b>FECHA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD</b>	8 de marzo de 2018
<b>NOMBRE DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ</b>	Gilberto Breña Cantú Yunuen Micaela Luis Mendoza Jaime Enrique Cortés Navia Mario Frayre Cárdenas. María Guadalupe Ortega Neri Lily María Segura del Villar Luz Elena Carlos Medrano Néstor Alfredo Pacheco Arroyo Norma Angélica Castorena Berrelleza Jesús Gerardo López Longoria Yazmín Casas Robles
<b>FECHA EN QUE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO EN ESTA ENTIDAD</b>	Encuesta a Titular 10 de noviembre de 2020 Entrevista a Integrantes del Comité 10 de noviembre de 2020 Encuestas a Integrantes del Comité y personal de la instancia y Usuarías/os del 9 al 13 de noviembre de 2020.
<b>NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL TRABAJO DE CAMPO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLARON</b>	Fabiola Lara Lara: Aplicó encuesta a Titular y realizó entrevistas a Coordinadora y a integrantes del Comité. Martha Yolanda Magallanes Flores: Toma de notas. Rocío Martínez Muñoz: Toma de notas. Francisco Díaz Rucobo: Toma de notas.
<b>NUM DE ENTREVISTAS REALIZADAS</b>	Tres entrevistas.
<b>NUM DE ENCUESTAS REALIZADAS A LA POBLACIÓN</b>	Encuesta a Titular: 1 Encuesta a Integrantes de Comités: 7 Encuesta a personal que labora en la instancia: 21 Encuesta a usuarias y usuarios: 11
<b>JUSTIFICACIÓN DE HABERLA SELECCIONADO PARA TRABAJO DE CAMPO</b>	La Secretaría de Salud fue seleccionada por ser una Instancia atiende de igual manera a mujeres que a hombres en el servicio pero debe generar alternativas



---

de atención diferenciada tanto para mujeres como para hombres debido a nuestras diferencias biológicas por ello se ha dado mayor énfasis en que cuente con áreas lúdicas en las clínicas en lo que las mujeres van a atenderse en algún servicio, de igual forma evitar la violencia obstétrica, además antes de implementar el modelo ya tenían algunas acciones con perspectiva de género, por lo que ahora se busca lograr incorporar la perspectiva de género en todo su quehacer institucional.

---

### **c) Preparación logística del trabajo de campo.**

Por medio de la Secretaría de las Mujeres se contactó a través de las y los Coordinadores a los Comités para la Igualdad para solicitarles su colaboración y participación en las entrevistas y que permitieran al equipo evaluador hacer las encuestas entre las personas beneficiarias.

### **d) Recolección de la información.**

El trabajo de campo se realizó en la semana del 6 al 13 de noviembre de 2020.

- **Entrevistas.**

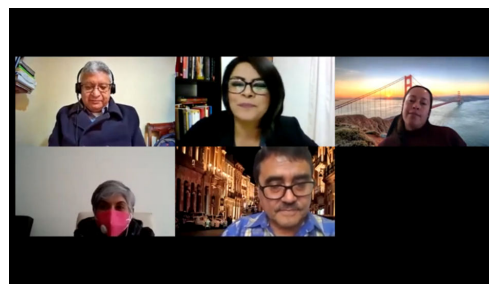
Las encuestas aplicadas a las y los Titulares de las instancias se realizaron mediante video conferencia a través de la plataforma Zoom, de acuerdo a las fechas que fueron establecidas por cada Comité, teniendo una duración aproximada de 15 a 30 minutos por cada Titular.

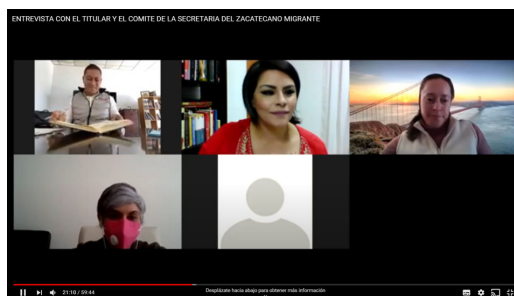
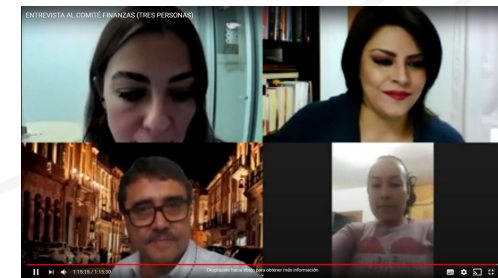
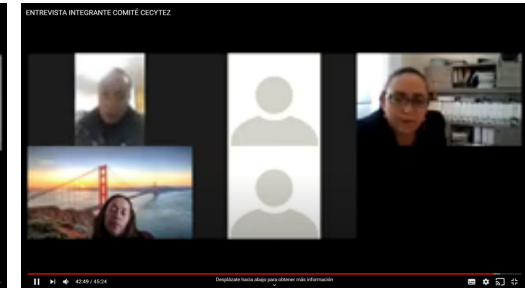
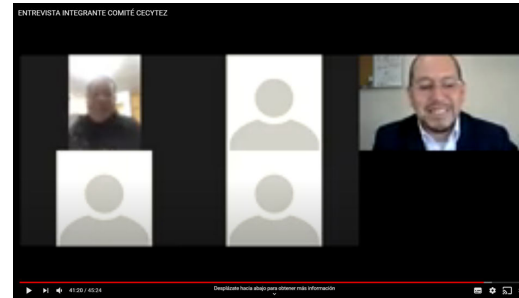
Las entrevistas realizadas a las y los Coordinadores de Comité, así como a las personas responsables de las áreas de Planeación y Administrativa o afines, se realizaron mediante video conferencia a través de la

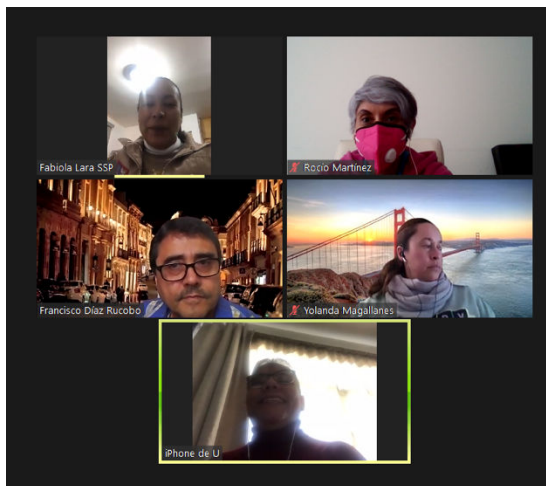
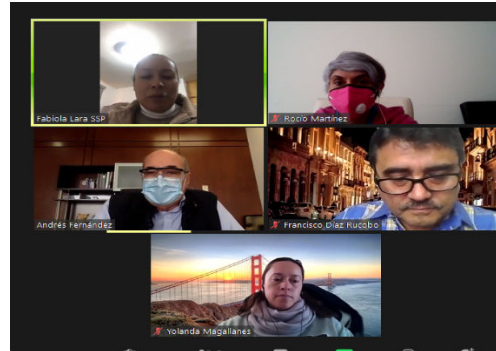
plataforma Zoom, de acuerdo al cronograma establecido. Se realizaron de manera individual en un lapso de aproximadamente 30 minutos, la entrevista fue conducida por una integrante del equipo evaluador y el resto del equipo tomó nota de las respuestas.

Para la realización de las entrevistas y encuestas, participó la totalidad del equipo evaluador.

#### Ilustración 4. Reporte fotográfico del trabajo de campo





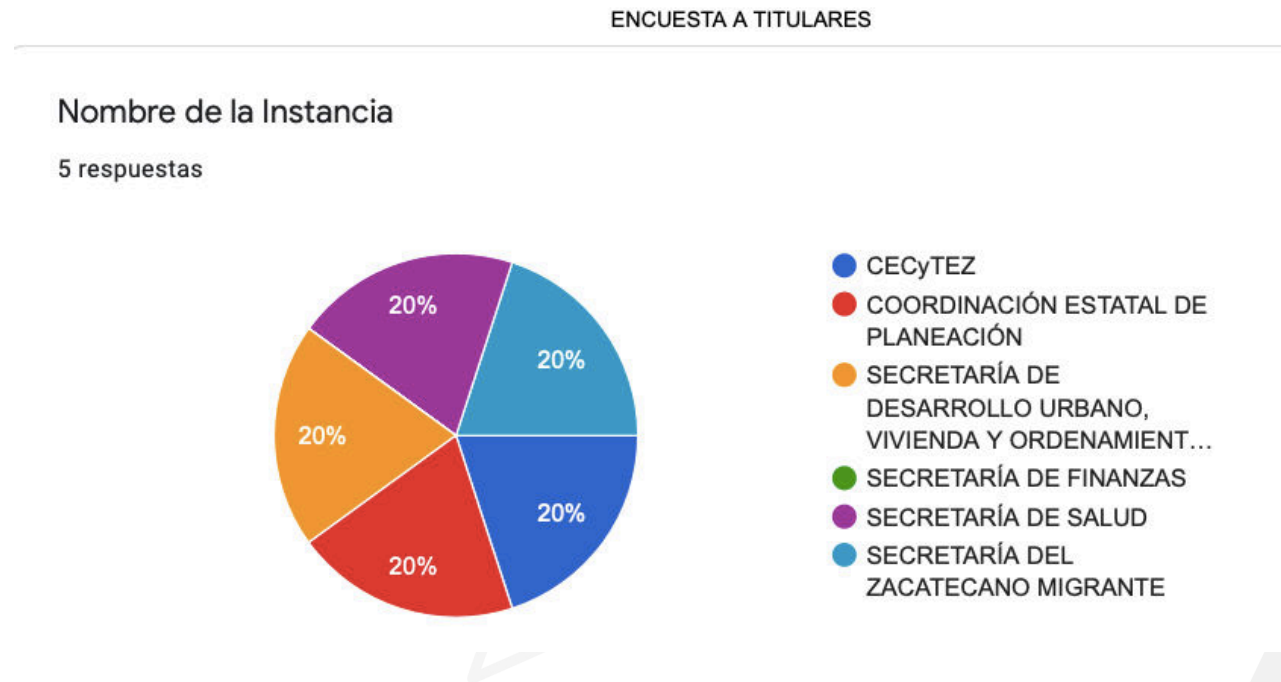


Fuente: Equipo Evaluador

- Encuestas

La encuesta dirigida a las personas titulares de las instancias tuvo 5 respuestas.

**Gráfica 1. Instancias que participaron en la encuesta a titulares**



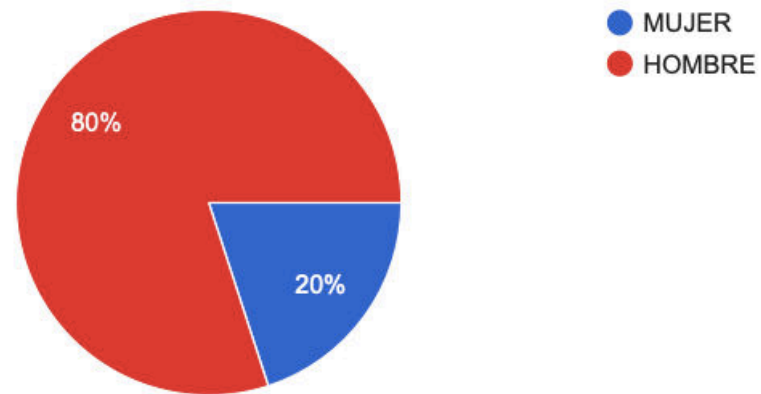
**Fuente:** Encuesta realizada a titulares de las instancias. Formulario de Google.

Un aspecto importante a considerar es la participación de hombres y mujeres en las encuestas, para el caso de la encuesta a las y los integrantes de los Comités para la Igualdad, el 20% fueron mujeres y el 80% hombres.

**Gráfica 2. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta**

SEXO

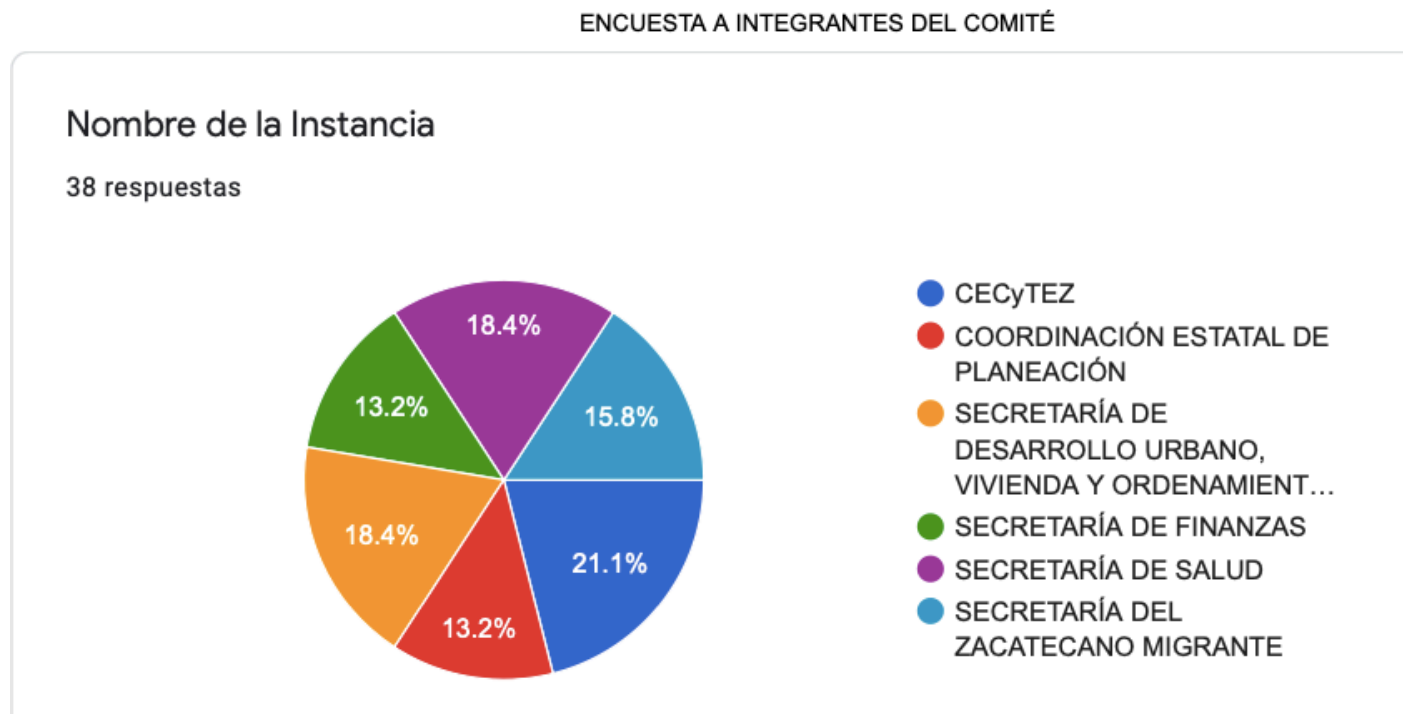
5 respuestas



**Fuente:** Encuesta realizada a titulares de las instancias. Formulario de Google.

La encuesta dirigida a las y los integrantes de los Comités para la Igualdad que no fueron entrevistados, tuvo un total de 38 respuestas.

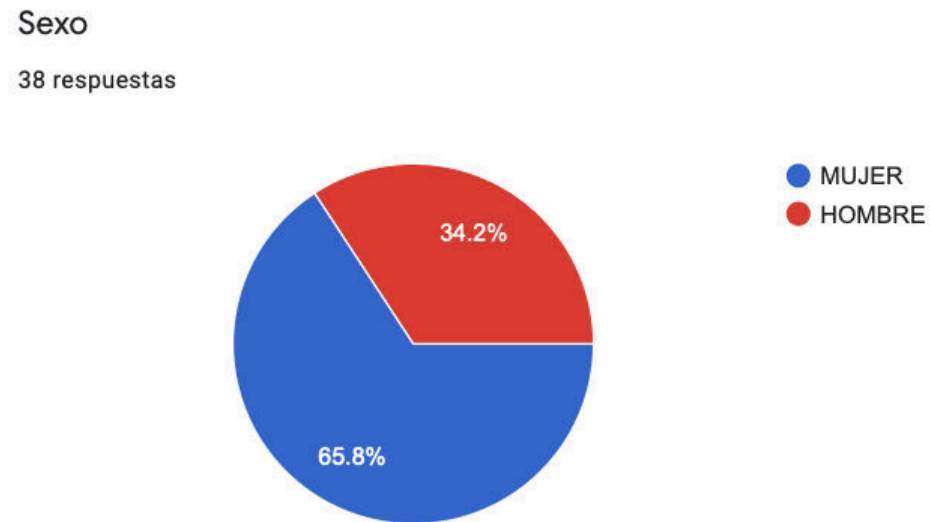
**Gráfica 3. Instancias que participaron en la encuesta a integrantes del Comité.**



**Fuente:** Encuesta realizada a integrantes de los Comités. Formulario de Google.

Un aspecto importante a considerar es la participación de hombres y mujeres en las encuestas, para el caso de la encuesta a las y los integrantes de los Comités para la Igualdad, el 65.8% fueron mujeres y el 34.2% hombres.

**Gráfica 4. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta.**



**Fuente:** Encuesta realizada a integrantes de los Comités. Formulario de Google.

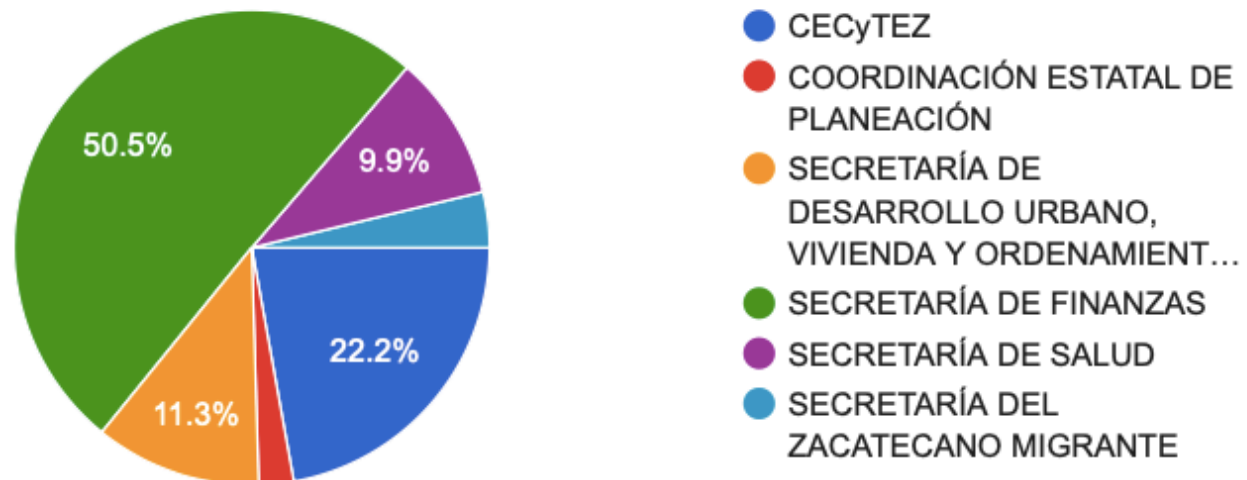


La encuesta dirigida al personal de las instancias tuvo un total de 212 respuestas.

**Gráfica 5. Instancias que participaron en la encuesta al personal.**

Nombre de la Instancia

212 respuestas



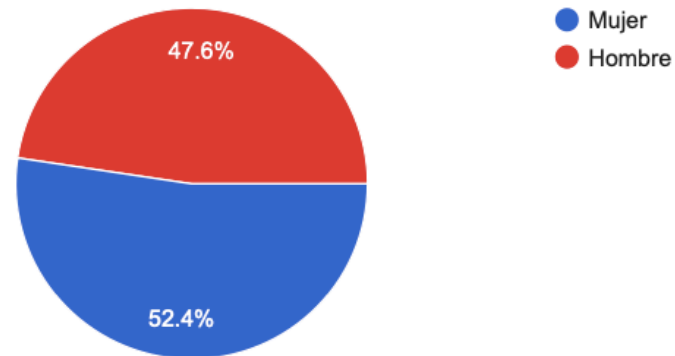
**Fuente:** Encuesta realizada al Personal de las instancias. Formulario de Google.

Un aspecto importante a considerar es la participación de hombres y mujeres en las encuestas, para el caso de la encuesta al personal de la instancia, el 52.4% fueron mujeres y el 47.6% hombres.

**Gráfica 6. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta**

SEXO

212 respuestas



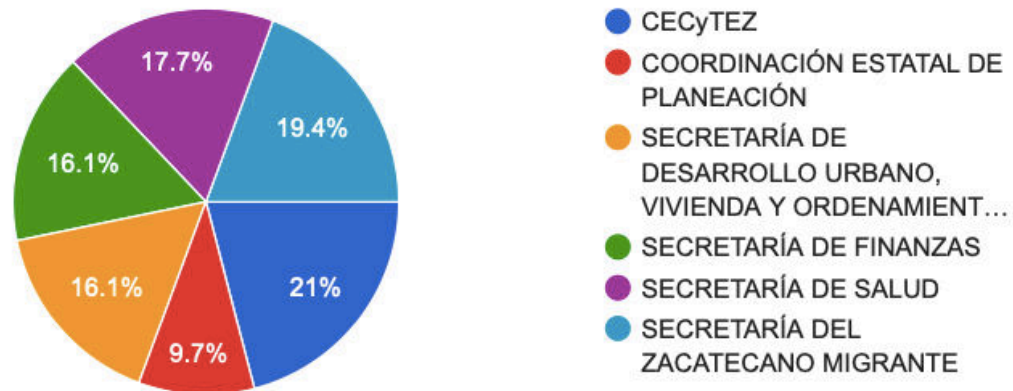
**Fuente:** Encuesta realizada al Personal de las instancias. Formulario de Google.

La encuesta dirigida a las y los usuarios de las instancias tuvo un total de 62 respuestas.

**Gráfica 7. Instancias que participaron en la encuesta a usuarias y usuarios.**

**NOMBRE DE LA INSTANCIA QUE LE APLICA LA ENCUESTA**

62 respuestas



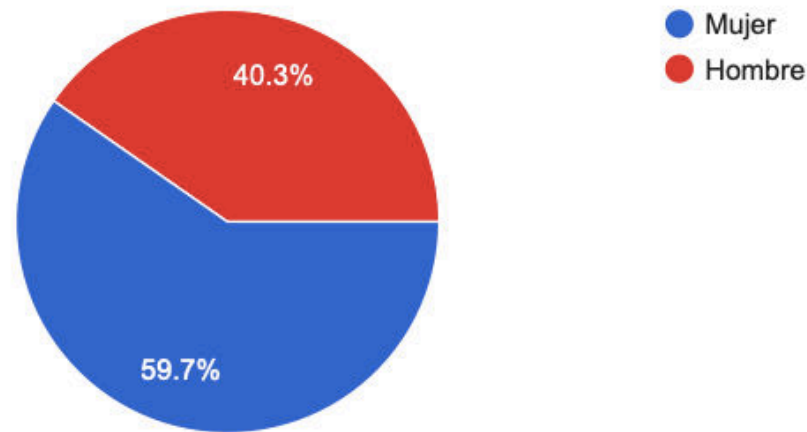
**Fuente:** Encuesta realizada a las usuarias y usuarios de las instancias. Formulario de Google.

Un aspecto importante a considerar es la participación de hombres y mujeres en las encuestas, para el caso de la encuesta a usuarias y usuarios de la instancia, el 52.4% fueron mujeres y el 47.6% hombres.

**Gráfica 8. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta**

SEXO

62 respuestas



**Fuente:** Encuesta realizada a las usuarias y usuarios de las instancias. Formulario de Google.

### e) Procesamiento de la información.

Una vez recopilada la información es necesario organizarla, clasificarla y sistematizarla. Algunos de las técnicas que se emplean o instrumentos que se aplican sirven para más de una pregunta de evaluación, por lo que hay que clasificar la información para que pueda agruparse para cada pregunta y hacer más organizadamente el análisis.

- **Entrevistas.**

El equipo evaluador se encargó de sistematizar las respuestas de las entrevistas, analizarlas transversalmente para identificar aquellos elementos comunes, así como aquellas situaciones que reflejaran problemas o riesgos.

Se generaron matrices con las respuestas de las entrevistas, y posteriormente se integraron en una sola matriz en donde se organizaron por pregunta de evaluación.

En el **Anexo 3. Sistematización** se incorporan las matrices en las que quedaron sistematizadas las entrevistas. Cabe mencionar que, al tratarse de documentos de trabajo, éstos no tuvieron una revisión de estilo y pueden contener errores ortográficos y deficiencias en la redacción.

- **Encuestas.**

El equipo evaluador se encargó de capturar en el formulario las respuestas de las encuestas, analizarlas transversalmente, para identificar aquellos elementos comunes, así como aquellas situaciones que reflejaran problemas o riesgos.

Se generaron matrices con las respuestas de la encuesta, y posteriormente se integraron en una sola matriz en donde se organizaron por pregunta de evaluación.

En el **Anexo 3. Sistematización** se incorporan las matrices en las que quedaron sistematizadas las entrevistas. Cabe mencionar que, al tratarse de documentos de trabajo, éstos no tuvieron una revisión de estilo y pueden contener errores ortográficos y deficiencias en la redacción.

**f) Análisis de la información.**

Se integró una matriz organizando la información por pregunta de evaluación, y colocando la información del trabajo de campo. En reunión de trabajo se realizó el análisis de la información.

**g) Resultados: Hallazgos, conclusiones y recomendaciones.**

En reunión de trabajo se generaron los hallazgos de la evaluación, se elaboraron las recomendaciones y se obtuvieron las conclusiones. Esta información se presenta en el siguiente capítulo.

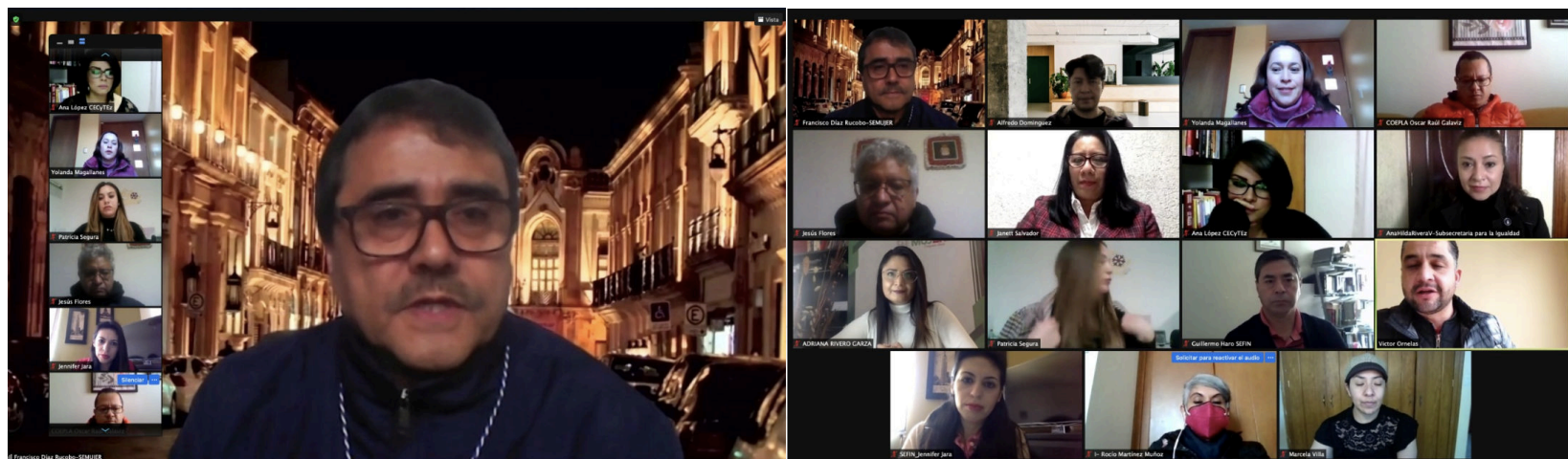
### h) Elaboración de informe.

El informe fue elaborado por el equipo evaluador, con el apoyo de la facilitadora del proceso, revisado por cada participante del equipo y en una reunión se revisó el informe y elaboró la presentación de resultados.

El 16 de diciembre se presentó ante funcionarios y funcionarias de la Secretaría de la Función Pública, Secretaría de Finanzas, Coordinación Estatal de Planeación, Secretaría de las Mujeres los resultados de la evaluación en reunión virtual por la plataforma de ZOOM.

**Ilustración 5. Reunión de presentación de resultados**





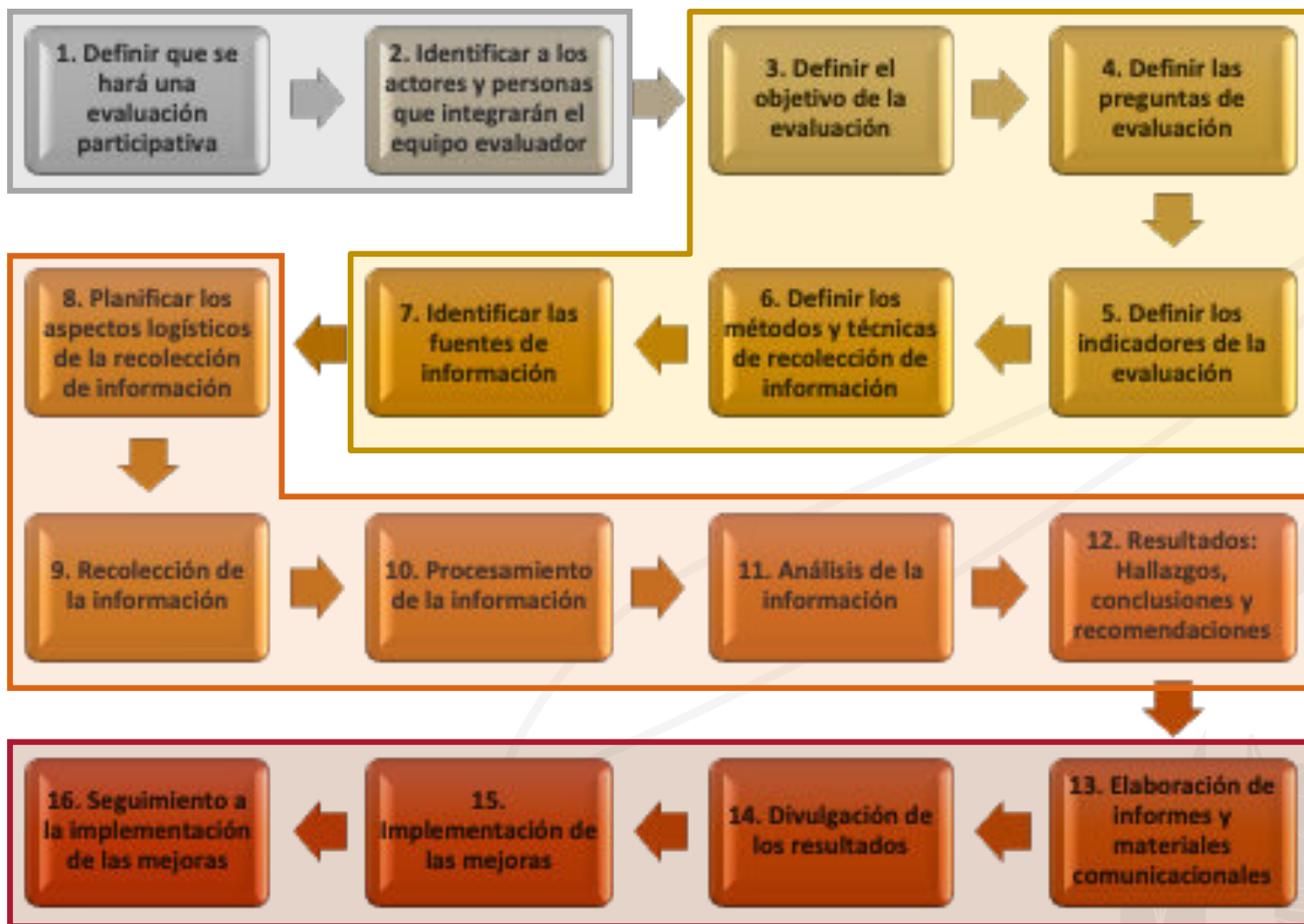
Fuente: Equipo Evaluador. Plataforma ZOOM.



Las diapositivas de la presentación de resultados se incorporan en el **Anexo 4. Presentación de Resultados**

A manera de resumen, en la siguiente página se muestran todos los pasos que se siguieron en la Evaluación Participativa

**Ilustración 6. Etapas de la Evaluación Participativa y actividades realizadas**



- ETAPA I. PREPARACIÓN DE LA EVALUACIÓN
- ETAPA II. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN
- ETAPA III. IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN
- ETAPA IV. DIVULGACIÓN DE RESULTADOS E IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS

Fuente: C-evalua

### 3.4. Retos enfrentados en la realización de la Evaluación Participativa

El proceso de la evaluación participativa del Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, además de los retos inherentes a los procesos participativos, enfrentó retos adicionales, causados principalmente por la pandemia por COVID-19. Sin embargo, el alto grado de compromiso y profesionalismo del equipo evaluador encontró las soluciones para poder concluir la evaluación en los tiempos establecidos.

- **Imposibilidad de realizar el taller y las entrevistas de forma presencial.** Por las restricciones para realizar reuniones presenciales, se optó por utilizar la plataforma de ZOOM para impartir el taller al equipo evaluador, empleando también otras herramientas como Google Classroom, Jamboard, Google drive, entre otras. De igual forma, las entrevistas se hicieron utilizando la plataforma de ZOOM, y siguiendo todos los protocolos éticos. Todas las reuniones de trabajo del equipo fueron virtuales.
- **Dificultad para obtener la totalidad de la evidencia documental de las instancias.** Mantener cerradas algunas oficinas, o bien, rotar la asistencia del personal para conservar a sana distancia entre el personal presente fueron algunas de las medidas implementadas en por el Gobierno del Estado, por la pandemia. Esto complicó que las instancias seleccionadas en la muestra pudieran enviar al equipo evaluador la totalidad de los documentos solicitados. En estos casos, se solicitó a la Dirección de Institucionalización de la Secretaría de las Mujeres, proporcionara de sus archivos la evidencia del cumplimiento o de los avances de las instancias que no pudieron enviar su documentación.

- **Problemas de salud de integrantes del equipo evaluador.** Esta situación retrasó un poco el avance, no obstante, en un esfuerzo de equipo se continuó trabajando en tanto las demás personas se reincorporaban.
- **Plazos reducidos para la implementación de la evaluación.** Para este tipo de ejercicios participativos se requiere de plazos más amplios para que las personas que integran el equipo evaluador puedan sumergirse a mayor profundidad en la intervención, en las herramientas para la evaluación y en los procesos participativos. Desafortunadamente, los plazos en los que se tuvo que implementar las capacitaciones, y posteriormente el trabajo para el diseño de instrumentos, fueron muy cortos, lo que incrementó el estrés en el equipo evaluador. Una situación importante de señalar es que las personas que integran el equipo, adicional a las actividades de la evaluación, continuaban realizando las actividades de su cargo.

## Capítulo 4. Resultados de la Evaluación

## 4.1. Sobre la integración y funcionamiento de los Comités para la igualdad

### a) ¿Cómo fue el proceso de integración del Comité?

Se realizó revisión documental consistente en analizar los documentos referentes a la conformación de los Comités para la Igualdad y conocer si se encontraban representadas las áreas que señalan los requisitos del Modelo (Áreas de planeación, administrativa, informática, jurídica, capacitación o afín, representación sindical y las que la o el titular designe)

Derivado de lo anterior, se encontró que en las seis instancias cumplen con la totalidad de las áreas que deben estar integradas en el Comité de manera obligatoria, más las que cada Titular designó.

En las entrevistas y encuestas a los comités las respuestas al respecto del tema fueron:

1) Personas que contestaron las entrevistas en COEPLA y CECyTEZ indicaron que el trabajo en el tema de la equidad ha estado presente en la instancia desde hace tiempo, incluso previo a la implementación del Modelo. Las demás instancias señalaron que fue a partir de la incorporación del Modelo, algunas personas señalaron que fue un acuerdo institucional con la Secretaría de las Mujeres.

- *“Sí, así es, desde ejercicios pasados se ha venido incorporando alguna actividad que tenga que ver con la transversalidad de género en nuestros programas presupuestarios”.*
- *“Hace dos años se inició el trabajo de implementación del Modelo, con anterioridad ya se trabajaba con el tema de equidad, pero con el Modelo se conformó un Comité para la Igualdad en donde se*

*elaboró un plan de trabajo, se realizaron algunas actividades, nos ha funcionado no está consolidado, pero está en pleno desarrollo”.*

- *“Data de tiempo atrás, no es a partir del Modelo, éste viene a fortalecer el proceso. En los procesos de planeación y planificación operativa se ha estado buscando identificar las brechas de género para contribuir al diseño de programas y atender esas brechas”.*

2) En general, las respuestas coinciden que se hizo por invitación de quienes conformaron el comité y de acuerdo con los requisitos del Modelo.

- *“Fue a través y mediante la Secretaría de las Mujeres que en algún dado caso nos hicieron la invitación para empezar a participar con programas y a su vez la conformación de un Comité para la Igualdad que nos hicieron la invitación y a la vez a través de la Coordinación se hizo una selección de las personas que participarían dentro de ese mismo Comité, para empezar igual a su vez impartir y difundir entre todo el personal para que participaran en base al Comité de Igualdad”.*
- *“A finales del 2018 posterior a una conferencia de SEMUJER el Director General tomó la decisión de incorporar el modelo y se solicitó a SEMUJER la incorporación y recibieron capacitaciones y con ello se empezó a trabajar”.*
- *“A través de la conformación del Comité que ya se había llevado anteriormente un Comité de Equidad de Género y en el cual también participé y posteriormente ahora se retomó con el Gobernador Alejandro Tello conformando un Comité de Igualdad en la Secretaría”.*

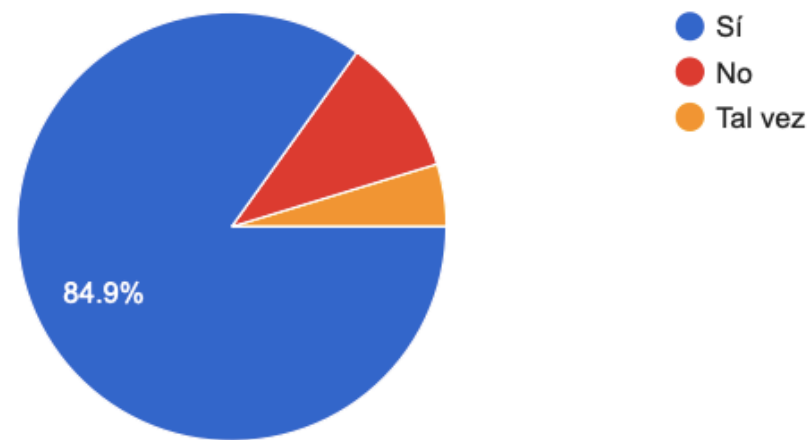
Por tanto, se puede inferir que **en las instancias se implementó el Modelo de acuerdo a lo establecido.**

En la encuesta enviada al personal de las instancias, se indagó sobre el grado de conocimiento que tienen sobre la existencia de los Comités; a lo que el 84.9% contestó afirmativamente.

**Gráfica 9. Personal de las instancias que conocen al Comité para la Igualdad**

**¿TIENE CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD EN SU INSTANCIA?**

212 respuestas



**Fuente:** Encuesta realizada a personal de las instancias. Formulario de Google.



En la encuesta enviada a las y los usuarios de la instancia, el 72.6% manifestó tener conocimiento de la existencia del Comité para la Igualdad.

**Gráfica 10. Porcentaje de usuarias y usuarios que conocen sobre la existencia del Comité para la Igualdad.**



**Fuente:** Encuesta realizada a usuarias y usuarios de las instancias. Formulario de Google.

**b) En las capacitaciones impartidas por SEMUJER: ¿Se cumplió el objetivo de capacitar a la totalidad del personal? (operativo, mandos medios y superiores)**

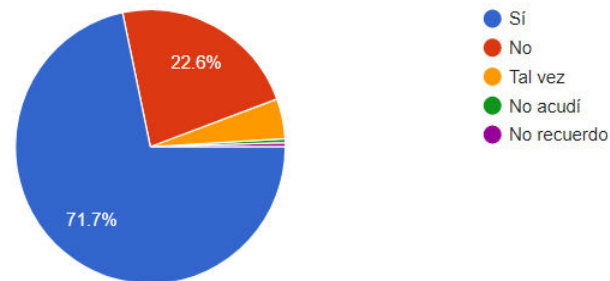
- **Aspectos cuantitativos de las capacitaciones.**

En la mayoría de las instancias revisadas no se contó con evidencia de que la totalidad del personal ha sido capacitado. En algunas presentaron listas de asistencias o fotos, oficios de invitación, pero no datos sobre el porcentaje del personal capacitado; solo una de ellas envió una nota indicando que el 71% del personal fue capacitado, sin embargo, no se alcanzó la meta del 100%.

**Gráfica 11. Personal de las instancias contenidas en la muestra que ha recibido alguna capacitación en materia de perspectiva de género**

¿HA PARTICIPADO EN ALGUNA CAPACITACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS CONVOCADA POR EL COMITÉ ?

212 respuestas



**Fuente:** Encuesta realizada a personal de las instancias. Formulario de Google.

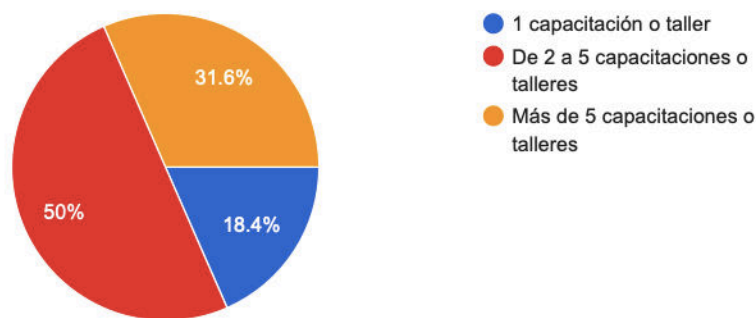
El 71.7% del personal de las instancias que respondió la encuesta ha participado en alguna capacitación en materia de perspectiva de género y Derechos Humanos; de ellos el 62.7% ha tomado alguna capacitación en perspectiva de género; el 25.9% en derechos humanos de las mujeres, el 23.6% en lenguaje incluyente y el 33.5% en acoso y hostigamiento sexual.

En la encuesta a integrantes de los Comités para la Igualdad, se indagó sobre el número de capacitaciones que han recibido:

### Gráfica 12. Participación en capacitaciones de los integrantes de los Comités

Usted como integrante del Comité, ¿Ha participado en capacitaciones o Talleres en materia de Igualdad y Derechos Humanos? Indique cuántos durante 2019 y 2020.

38 respuestas



**Fuente:** Encuesta realizada a las y los integrantes de los Comités de las instancias. Formulario de Google.

- **Aspectos cualitativos de las capacitaciones.**

Es conveniente enfocarse en los efectos que las capacitaciones tuvieron en el personal de las instancias y en los integrantes de los Comités.

En la encuesta al personal de las instancias, se indagó sobre aquellos temas sobre los que habían recibido alguna capacitación:

**Gráfica 13. Temas sobre los que el personal de las instancias recibió capacitaciones**



**Fuente:** Encuesta realizada a personal de las instancias. Formulario de Google.

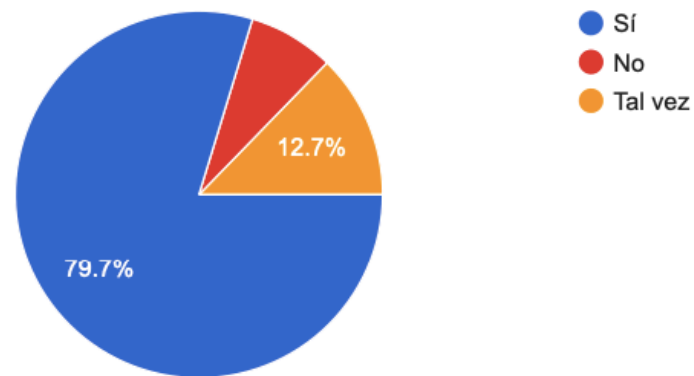
Para el 79.7% de las personas que contestaron la encuesta, las capacitaciones fueron de su interés.

### Gráfica 14. Personas interesadas en las capacitaciones

ENCUESTA A PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTANCIA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PARA LA IGUALDAD

LAS CAPACITACIONES EN LAS QUE HA PARTICIPADO ¿HAN SIDO DE SU INTERÉS?

212 respuestas



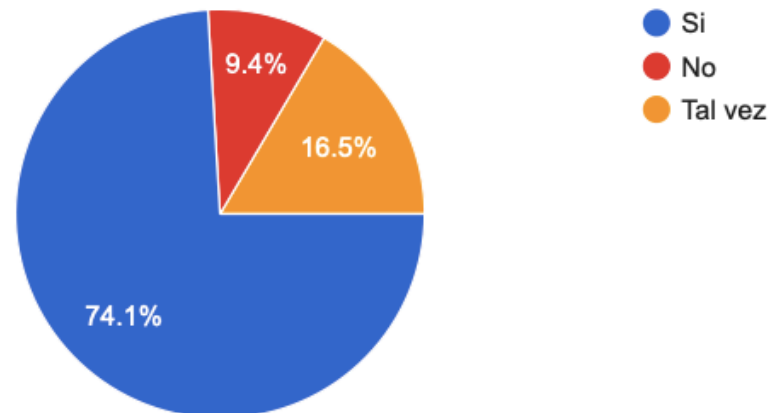
**Fuente:** Encuesta realizada a personal de las instancias. Formulario de Google.

El 74.1% del personal capacitado tuvo cubiertas sus expectativas sobre las capacitaciones recibidas, el 16.5% dijo que talvez.

**Gráfica 15. Porcentaje del personal capacitado con expectativas cumplidas**

**LAS CAPACITACIONES EN LAS QUE HA PARTICIPADO ¿CUMPLIERON CON SUS EXPECTATIVAS?**

212 respuestas



**Fuente:** Encuesta realizada a personal de las instancias. Formulario de Google.

Se les preguntó sobre las razones por las que encontraron o no cumplidas sus expectativas, las respuestas de hombres que manifestaron cumplidas sus expectativas fueron:

- *“Por que quien las impartió cuenta con la sensibilización, el conocimiento y la experiencia de los temas, de tal forma que es comprensible y aplicable”.*
- *“Se cumplieron, es un tema que debieran estar en la agenda de todos ya que es una necesidad de primer orden...”*
- *“Excelentes expositores”*
- *“Nos concientizan y sensibilizan de la igualdad de oportunidades y respeto a la mujer “.*
- *“De manera directa adquiri los conocimientos e información oportuna para poner en práctica”.*
- *“Fueron bien explicadas por parte del personal de Semujer”.*
- *“Es un curso muy completo y con información clara”.*
- *“Te ayudan a concientizar sobre la importancia de la igualdad de oportunidades para todos”*
- *“Si se cumplieron porque nos hizo reflexionar sobre la importancia de la igualdad entre generos (sic)”*
- *“Me permitieron conocer las políticas públicas en materia de equidad de género y la importancia de su aplicación en todos los ámbitos”.*
- *“Es motivante saber que alguien se preocupe por la igualdad de genero(sic)”.*

- *“Obtuve información muy importante para aplicar en mi vida en relación con las mujeres de mi entorno laboral y social”.*
- *“Se habré (sic) un panorama diferente, ya que la mujer tiene la capacidad para realizar actividades cómo los hombres”*
- *“Se cumplieron dado qué hay un cambio psíquico con la aceptación de la equidad de género”*
- *“Muy buenas capacitaciones que ayudan en el trato igualitario con todas las personas”.*
- *“Muy buenas capacitaciones que ayudan en el trato igualitario con todas las personas”*
- *“Ampliar mi conocimiento sobre los derechos de género y la manera de como hacerlas participe, generar una mejor idea sobre la importancia de la mujer y el hombre en la sociedad”.*
- *“Obteniendo nuevos conocimientos y de una u otra manera aplicándolos en el ámbito laboral y familiar”*

Respuestas de mujeres que manifestaron cumplidas sus expectativas fueron:

- *“Se cumplio (sic) con las expectativas porque son capacitaciones participativas y vivenciales”.*
- *“Me gustaron porque de esta manera integre nuevos conocimientos sobre los temas que puedo aplicar a mi area de trabajo”.*



- *“Porque son claras y el tema importante, además te dicen que hacer en esos casos”.*
- *“El tema que fue de fácil acceso y en cuanto a la información fue más comprensible de lo que esperaba”.*
- *“Se cumplieron porque brindan información clara e importante que me sirve para el desempeño de mi trabajo”.*
- *“No sabía mucho sobre los temas, y la información fue buena y tuve más conocimiento al respecto”.*
- *“Si, se cumplieron en la claridad del contenido de los temas, el buen manejo de la sencibilidad (sic) para entenderlos y la responsabilidad para asumirlos”.*
- *“Porque me parecieron adecuados los contenidos de los temas”.*
- *“Si se cumplieron ya que están reforzando nuestros conocimientos para replicarlo a todos los compañeros que dependen de mi área y ellos a su vez difundirlo en sus jurisdicciones sanitaria al resto de los prestadores de servicios quien son los que llegan con esos mensajes de igualdad y la no discriminación en todos aspectos a la población eso en lo profesional y en lo personal para orientar y dar ejemplos a nuestros hijos”.*
- *“Los ponentes son reconocidos por sus conocimientos en los temas expuestos”.*
- *“En lo personal cumplieron con mis expectativas en cuanto a conocer mas sobre el tema y con ello enfocar a cada uno de mis objetivos”.*

- *“Porque las exposiciones fueron muy claras”.*
- *“Se dió información interesante y actualizada”.*
- *“Se expuso el tema señalando gráficamente las diferencias de género y como se han incrementado con la pandemia y se expusieron alternativas de crecimiento para que las mujeres aprovechemos las herramientas de internet en nuestra formación y desarrollo económico”.*
- *“Porque son muy explícitas y apegadas a la realidad que vivimos aparte de que nos plantean un panorama real”.*
- *“Porque fue una capacitación muy clara”.*
- *“Porque son muy explícitas y apegadas a la realidad que vivimos aparte de que nos plantean un panorama real”.*
- *“Fueron platicas propositivas, lejos de demeritar un género y darle todo el apoyo al otro, la plática fue enriquecedora equilibrando nuestros derechos humanos”.*
- *“El tema expuesto era claro y abre más el panorama de cómo se puede percibir con mayor información la perspectiva de género”.*
- *“Me ayudaron a entender los comportamientos del ser humano para saber distinguir las actitudes y poder darles el trato adecuado”.*

- *“Si las cumplieron ya que nos ayudaron a capacitar, informar y comprender más acerca de esos temas e inclusive que, aunque no eran desconocidos, no lo sabíamos tan a fondo”.*
- *“He adquirido conocimientos sobre la igualdad entre mujeres y hombres, de manera que se proporcione a cada uno lo que requiere de acuerdo a sus capacidades y aspiraciones, así como el valor de ambos géneros”.*
- *“Ampliando el conocimiento sobre los temas tratados para tener una mejor perspectiva”.*
- *“Nos dan a conocer más acerca de la importancia que tenemos tanto hombres como mujeres para desempeñar cualquier cargo en el trabajo o labor en el hogar”.*
- *“Si, aunque ya se tenía el conocimiento se afianzo un poco mas”.*
- *“Siento que en nuestra mentalidad estamos aceptando que la mujer tiene los mismos derechos y oportunidades que el hombre”.*

Del total de personas que respondieron la encuesta 169/212 tuvieron cubiertas sus expectativas. 14/212 no ha tomado alguna capacitación; el resto, 29/212 sintió que no fue suficiente, que fue concluyente o no le resultó interesante.

Tanto en entrevistas como en una encuesta a las y los integrantes de los Comités, éstos coincidieron en los siguientes beneficios derivados de las capacitaciones:

1) Interés de las personas en recibir la capacitación, han reducido las renuencias al tema, han modificado conductas al estar informados.

- *“A nivel plantel en la dirección general cada vez hay más interés de las personas en las capacitaciones y pláticas, el personal de las regiones también está interesado y cada vez más personas están convencidas en lo inmediato”.*
- *“Sin lugar a dudas, incluso parte de ello es la motivación que de ahí se origina a solicitar nuevos temas en específico, es un termómetro interesante entre las y los compañeros, cuando los invitamos a participar en algún curso y hacen algunas sugerencias de temas como masculinidades, acoso. Es interesante que ellos se vayan involucrando con el tema y la dinámica de aprender y despertando su interés por nuevos temas”.*
- *“Sí, por ejemplo, anteriormente se les convocaba para una capacitación y era un respuesta o situación de restarle importancia, ahora he visto un cambio favorable del personal sobre todo con los hombres, ahora reconocen el beneficio que tienen cuando salen de estas capacitaciones”*

2) Los principales cambios que han identificado es relacionado con el respeto a las personas, vencer la resistencia al cambio, uso del lenguaje incluyente no sexista.

- *“Si claro que sí, si ha habido capacitaciones pues nos hacen más sensibles, más humanos, que dejamos o perdemos esa idea de ser compañeros de trabajo a como le comento a nivel interno, a nivel departamental se han hecho reuniones de seguimiento, capacitaciones, y se ha visto el cambio en el sentido de que nos vuelve más humanos, a veces perdemos ese sentido de compañerismo y de respeto, sobre todo, eso es lo que nos ha mermado que nos respetemos más en sí mismo”.*
- *“Las capacitaciones que hemos tenido evidentemente si generan polémica, generan diversas opiniones, pero creo que eso precisamente es la intención de las capacitaciones, que la gente conozca el tema y que no sea como hablar sin el conocimiento técnico-teórico de todo lo que se trabaja en el comité, creo que ya el personal de la coordinación, incluso en estos tiempos de trabajo en casa ha recibido capacitaciones, han recibido pláticas en este tema y creo que si nos ha ayudado mucho para que quede muy claro cuál es el trabajo que se hace tanto a nivel institucional en gobierno del estado, como propiamente del comité de la Coordinación”.*

## **4.2. Acciones orientadas al establecimiento de políticas públicas y acciones afirmativas**

### **a) ¿Los diagnósticos internos de las instancias sirven para la generación de políticas públicas y acciones afirmativas?**

A través de la revisión documental se observó que en tres de las seis Instancias se encontró que el Diagnóstico es un documento que sirve como base para planear la implementación del Modelo.

En cuatro Instancias tomaron como base la información sobre diversos aspectos socioeconómicos del Estado contenida en el apartado de estadística del Modelo para la Igualdad, pero no todos particularizaron en aspectos específicos de la instancia. Algunos diagnósticos contienen los resultados de los grupos focales, lo que refleja el sentir de quienes en ellos participaron en torno al problema de desigualdad y contiene sugerencias sobre actividades a realizar. Solo en uno de los diagnósticos revisados se encontró la información de los grupos focales debidamente analizada, clasificada y priorizada.

Al realizar un análisis cruzado entre los diagnósticos y los planes de trabajo, se observó que se pudo apreciar que, en la mayoría de los casos, no constituyeron la base para la definición de las políticas públicas y/o acciones afirmativas contenidas en los planes de trabajo.

### **b) Análisis de los planes de trabajo**

**¿Está alineado al compromiso?**

En la revisión documental se pudo constatar que todos los planes de trabajo están alineados con los compromisos suscritos por las y los titulares.

**¿Las instancias cuentan con políticas públicas y/o acciones afirmativas encaminadas a contribuir a la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres?**

Mediante revisión documental, se observó que el formato del plan de trabajo no contiene un espacio para las acciones afirmativas, sólo para las políticas públicas. Se encontró que en algunas Instancias sólo hay políticas públicas, en otras acciones afirmativas y en una Instancia se transcribió el compromiso del titular.

Se observa que el plan de trabajo contiene actividades asociadas a las políticas públicas o acciones afirmativas; aunque no se refleja si las Instancias tienen claridad en cuáles son políticas públicas y cuáles acciones afirmativas.

**¿Tienen presupuesto asignado en el plan de trabajo?**

En la revisión documental de los planes de trabajo se encontró que cuatro de las seis Instancias revisadas contienen parcialmente indicado el presupuesto que requerirán. En ninguna se pudo cruzar la información con el presupuesto aprobado/modificado para verificar que se hubiera incluido tanto en el plan de trabajo como en el presupuesto.

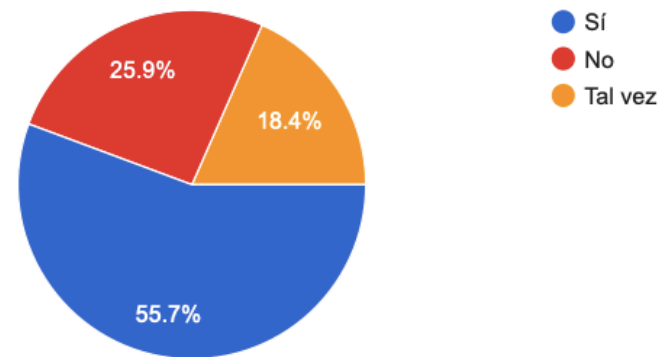
Por otra parte, las actividades que no contienen presupuesto específico, no cuentan con explicación de cómo se realizarán dentro de sus operaciones regulares.

En la encuesta al personal de las instancias se indagó sobre su conocimiento del plan de trabajo, el 55.7% manifestó conocerlo; se les pidió que mencionaran algunas de las actividades contenidas en el plan de trabajo, las respuestas de 169 de las 212 personas fueron acertadas o relacionadas con el plan de trabajo; entre las actividades más frecuentemente referidas están las capacitaciones, conferencias y cursos.

**Gráfica 16. Porcentaje del personal que conoce el plan de trabajo**

¿CONOCE EL PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD?

212 respuestas



**Fuente:** Encuesta realizada a personal de las instancias. Formulario de Google.



En la encuesta al personal de la instancia, 180 personas indicaron que las actividades que realiza el Comité son de utilidad para la instancia, algunas de las razones expuestas fueron:

- *“Porque permiten generar un trato igualitario entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación de género”.*
- *“Si, porque nos ayudan a entender más el tema de la igualdad”.*
- *“La COEPLA juega un papel fundamental en la administración pública ya que es la dependencia rectora en planeación estatal y por ende en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas gubernamentales”.*
- *“Si, porque promueven la equidad y la no violencia”.*
- *“Si, porque de esa manera se garantiza un mejor trato y atención a personas usuarias”.*
- *“Considero que son buenas, pero debe ser reforzadas, y tener un impacto cultural y social”.*
- *“Si. Porque siempre hay que tener en claro que todos tenemos la misma capacidad para llevar a cabo una actividad sin importar nuestro género o nuestra identidad sexual”.*
- *“Si porque se cuenta con la información para el personal sobre la prevención y atención de los probables casos de acoso y hostigamiento sexual y la incorporación de la perspectiva de género”.*

**c) ¿Las instancias cuentan con indicadores diseñados para las políticas públicas y actividades?**

Derivado de la revisión de los planes de trabajo de las Instancias, se identificó que todas cuentan alguna información en la columna de indicadores, sin embargo, en la mayoría de los casos estos no son los más adecuados para la medición que pretenden realizar. En algunos casos están planteados como resumen narrativo de componentes (MIR), en otros casos reflejan un dato y no una relación entre variables, no vienen indicadas metas; por lo tanto, no permitirá un adecuado seguimiento al cumplimiento de éstos.

**d) ¿Se lleva a cabo el seguimiento para el cumplimiento de los indicadores asociados al plan de trabajo?**

Todas las Instancias cuentan con un formato para el monitoreo de las actividades, cinco de seis presentaron sus indicadores medidos y actualizados. En una Instancia todas sus actividades estaban programadas para diciembre, por lo que no fue posible conocer si las están ejecutando.

**e) ¿Las instancias destinan recursos humanos, materiales y presupuestales para la ejecución del plan de trabajo?**

En la revisión documental, no se contó con evidencia de ninguna de las Instancias que destinen recursos a las actividades del Modelo. Es decir, si bien aparece un monto en los planes de trabajo, se solicitaron documentos presupuestales que permitieran corroborar su aplicación y no fue posible obtenerla.

En las entrevistas / encuestas se obtuvo las siguientes respuestas:

1) Hay una coincidencia en las instancias que participaron en la muestra de que los recursos humanos, materiales y financieros no son suficientes para implementar el programa de trabajo.

- *“No son suficientes, porque en nuestro plan de trabajo tenemos dos acciones que son ludoteca y creación de lactario y no está presupuestado ni siquiera en el siguiente programa presupuestario, en el tema de capacitación se necesita que haya un buen recurso para pago de gasolina viáticos y ponentes”.*
- *“Los recursos humanos no son suficientes, siempre hacen falta manos, ya que tenemos una población muy amplia, más de 8 mil alumnos y más de mil docentes, hace falta más gente para trabajar el modelo, ya que realmente quién trabaja son de otros departamentos y a aparte trabajar en lo del Modelo. En los recursos materiales, este año estamos elaborando el programa operativo anual, planeamos lo que se ocupa de material, equipamiento, pero el problema es al siguiente año que se da el presupuesto asignado no llega como se había requerido. Los recursos presupuestarios no son suficientes, pero no por cuestión de planeación ya que se presenta el recurso ideal, el problema es cuando llega el presupuesto real”.*
- *“No, sin lugar a dudas ha sido un paso muy importante que la secretaría ha dado para la creación para la Unidad de Igualdad Género, sin embargo considero que los recursos son limitados, en todo lo que viene siendo la Administración Pública ha sido sumamente austera, trabajamos y hacemos lo más con lo menos en general resulta un tema económicamente reducido, es un tema no sencillo y*

*al que se le tiene que invertir, es mi perspectiva se invierte en conocimiento, capacitación en preparación y eso cuesta y desafortunadamente los recursos no son suficientes. La consolidación de la Unidad para la Igualdad es un logro muy importante, somos de las pocas dependencias que tenemos Unidad. Pero el presupuesto no es el deseado, pero ha sido muy buen inicio para la secretaría de finanzas”.*

2) En algunas Instancias sí los tienen etiquetados en el presupuesto. En las que, si los tenían, tuvieron recortes presupuestales y se vieron afectados esos recursos. Sin embargo, en instancias como SEZAMI sí fue posible aplicar esos recursos al plan de trabajo del Modelo.

- *“Bueno, aquí yo sí contestaré un poquito en base a la situación que se ha estado presentando en este ejercicio fiscal por parte del presupuesto que se asignó directamente a las acciones para el Comité de Igualdad que se han reducido en base de que hemos tenido bastantes reducciones presupuestales en este ejercicio que se han aplicado en base a que la Secretaría ha comentado que se tiene una situación un poco complicada por lo de la pandemia entonces sí ha sido complicado y no ha sido suficiente para poder este ejercer el presupuesto enfocado al Comité porque pues de alguna forma y de otra se ha afectado a las economías lo que se tenía asignado y presupuestado para este ejercicio fiscal”.*
- *“No, los recursos han sido insuficientes, si teníamos un recurso asignado y se recortó el presupuesto asignado derivado de la pandemia y pues ya se recortó lo programado. El personal no puede*

*atender al 100 % las acciones porque todos tienen otras actividades. No hay suficiencia de recursos ni financieros ni de personal”.*

- *“Desafortunadamente no, éste año tuvimos una asignación presupuestal para la actividades del comité de igualdad, \$ 7,200.00; mismos que fueron recortados del presupuesto, eso lo considero lamentable porque de hecho las capacitaciones que hemos tenido a través del comité, han sido en gran parte, gracias a la gestión del enlace del comité y de sus contactos o de las personas que he conocido, que amablemente nos han ofrecido sus capacitaciones o conferencias sin costo alguno, pero es complicado trabajar sin presupuesto, entonces, eso sí es una gran deficiencia que traemos dentro de la Coordinación, la incertidumbre presupuestal escasa primero y luego incierta porque nos la han retirado del presupuesto”.*

### 4.3. Resultados de la implementación del Modelo

Entre los principales resultados de la implementación del Modelo para la Igualdad entre mujeres y hombres están:

- El **personal de las instancias** que ha recibido capacitaciones, que ve la información a través de pósters, trípticos, redes sociales, etc., y se ha sensibilizado (en mayor o menor medida) con el tema, ha aprendido sobre la igualdad entre mujeres y hombres, y eso se ha visto reflejado en las relaciones laborales. El 81.1% del personal que contestó la encuesta señala que en su instancia se trata igual a mujeres y a hombres.

**Gráfica 17. Percepción del personal sobre el trato igualitario en la instancia**

INDIQUE SI EN LA INSTANCIA, SE TRATA IGUAL A MUJERES Y HOMBRES.

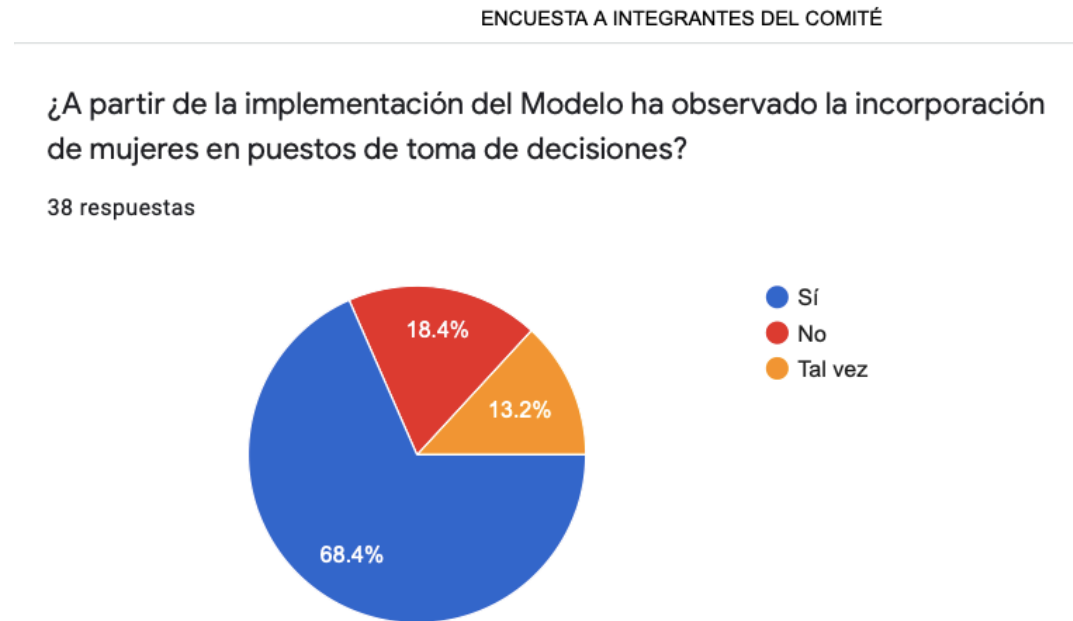
212 respuestas



**Fuente:** Encuesta realizada a personal de las instancias. Formulario de Google.

- Se han abierto oportunidades para las mujeres para ocupar cargos directivos. En la encuesta a las y los **integrantes de los Comités**, el 68.4% de las respuestas indicaron que a partir de la implementación del Modelo ha observado la incorporación de mujeres en puestos de toma de decisiones.

**Gráfica 18. Percepción de las y los integrantes de los Comités sobre incorporación de mujeres a puestos de toma de decisiones**



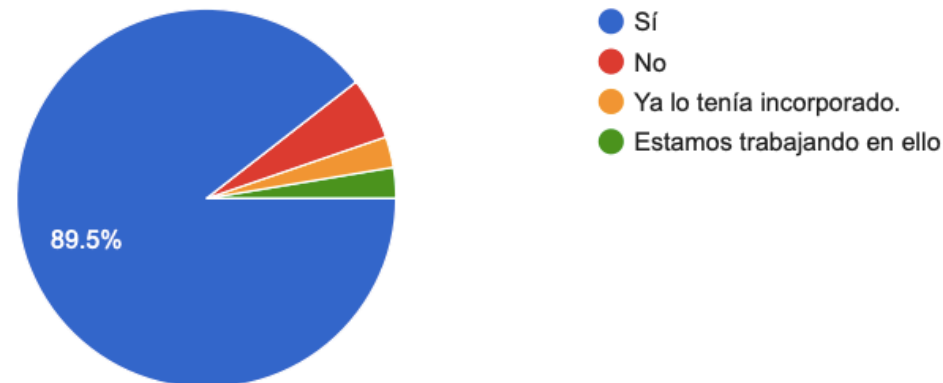
**Fuente:** Encuesta realizada a integrantes de los Comités. Formulario de Google.

- Se ha implementado el lenguaje incluyente no sexista en las instancias. En la encuesta a las y los **integrantes de los Comités**, el 89.5% manifestó que se utiliza lenguaje incluyente no sexista en la instancia.

**Gráfica 19. Utilización de lenguaje incluyente no sexista en las Instancias.**

¿Ha incorporado la utilización del lenguaje incluyente no sexista a partir de la implementación del Modelo en su Instancia?

38 respuestas



**Fuente:** Encuesta realizada a integrantes de los Comités. Formulario de Google.

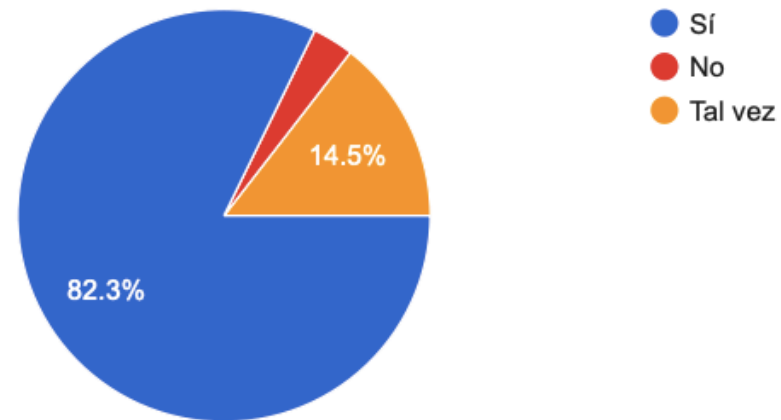


- Mejora en el trato hacia las y los **usuarios de las instancias**. En la encuesta a las y los usuarios el 82.2% de las respuestas indicaron que ha habido un cambio favorable en el trato del personal de la instancia.

**Gráfica 20. Opinión de las y los usuarios sobre el trato que reciben en las instancias.**

INDIQUE SI A PARTIR DE LOS AÑOS 2019 y 2020, ¿HA NOTADO CAMBIOS FAVORABLES EN EL TRATO DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN LA INSTANCIA?

62 respuestas



**Fuente:** Encuesta realizada a las y los usuarios de la Instancia. Formulario de Google.

### a) ¿Cuáles son las principales áreas de oportunidad de la incorporación de la perspectiva de género?

En las entrevistas realizadas a las y los **integrantes de los Comités** manifestaron como área de oportunidad la sensibilización a las personas tomadoras de decisiones para que se destine presupuesto al plan de trabajo.

Esta área de oportunidad también se identifica en el personal, manifestada como "Compartirles más información (capacitaciones/sensibilización)"

- *“La sensibilización real y que realmente les interese a las autoridades de la dependencia echar a andar el comité y no sea por cumplir un requisito, así como las autoridades educativas del estado se involucren”.*
- *“Sensibilización de altos mandos, capacitación y formación para todas las personas que laboran en la instancia”.*
- *“El apoyo del Titular es bueno, más bien de mandos medios o direcciones que no bajan información como tal, por ello debemos darla a conocer directamente con el personal”.*
- *“Pero sí, nos hemos encontrado con cierto escepticismo, poco entusiasmo poco interés por parte de algunos titulares de dirección, esto hace que el trabajo sea un poco más complicado, específicamente me refiero al espacio que se destina para capacitación y las pláticas con el personal, desde sus ópticas esta actividad no es relevante o más importante de las actividades*

*mismas de su puesto. Eso creo que es uno de los temas con los que nos hemos enfrentado con mayor dificultad”.*

**b) ¿A qué retos se enfrentaron para incorporar la perspectiva de género y cómo lo resolvieron?**

En las entrevistas realizadas a las y los **integrantes de los Comités** comentaron que los retos fueron presupuestales, de sensibilización de las personas tomadoras de decisiones y relacionados con la pandemia.

- *“Que no existe presupuesto específico para operar el programa, pero no hay nada en materia de igualdad. 2. en el ámbito educativo están muy marcados los estereotipos y roles de género. 3. por otro lado los usuarios alumnos están en comunidades pequeñas en dónde están aún más marcados los estereotipos de género. 4. No hay medios para hacer capacitaciones amplias por ejemplo para 1000 personas que laboramos”.*
- *“Si el recurso nos lo respetaran podría ayudar mucho a seguir implementado el proyecto”.*
- *“Hemos tenido un poco de dificultad con respecto a la pandemia, convocar a la totalidad del personal ha sido una tarea difícil sin embargo se ha venido realizado con dificultades y se han implementado otras estrategias por ejemplo algunas de las actividades que se llevan a cabo son los grupos de reeducación para hombres y mujeres en donde se ha tenido que implementar a través de plataformas”*

**c) ¿Cuáles es la percepción de las y los funcionarios sobre la utilidad de las políticas públicas, acciones afirmativas y actividades?**

En la encuesta dirigida a las y los **titulares de las Instancias**, todos coinciden en que es necesaria la incorporación de la perspectiva de género.

- *“Fundamental no sólo en la Instancia, sino en nuestro País en todo el Gobierno, en nuestra cultura, en nuestras casas, es increíble que en estos tiempos estemos todavía hablando de un tema como este y que lo tengamos que hacer de una manera muchas veces obligatoria, esa etapa creo que debió ser superada hace mucho tiempo. Pero es fundamental definitivamente debido a que no se ha avanzado mucho también debo reconocerlo”*
- *“Es una indicación y consideración que se incorpore todo el tema de la perspectiva de género en las actividades y políticas que llevamos a cabo en la institución, especialmente en las clases que se imparten en los diferentes planteles”*
- *“La experiencia que lo comento como titular me parece muy bien, vuelvo a mi contexto y a mis parámetros, es un equipo muy técnico, le comento mire aquí cuando yo llegué había diferencia de dos titulares de direcciones de la dirección de evaluación operativa y del área de COPLADEZ, dejé pasar quince días y en base a resultados de cómo se desenvuelven las que estaban de encargadas se decidió darles la titularidad, no sólo como una cuestión afirmativa sino de reconocimiento de sus capacidades técnicas y me parece bien, aquí en la COEPLA creo que estamos por encima del 50%”*

*de titularidades en las áreas de direcciones, subdirecciones y departamentos que son ocupadas por mujeres, creo que es un trabajo eficiente, creo que nos aportan bastante en cómo ven las cosas pero sobre todo porque son gentes muy profesionales, si me permite una expresión personal, yo creo que esta cuestión de género funciona muy bien si quienes estamos pues de una lado o del otro dejando esto o viendo esto nos preocupamos más por fortalecer nuestras capacidades institucionales y personales para que esto pueda tener consecuencias positivas”.*

- *“Es fundamental y obligatoria porque el derecho a la vivienda y el derecho a la tenencia de la tierra así como el de la movilidad los tres son ya elevados a derechos humanos, en el caso de la vivienda es uno de los derechos que la propia Constitución establece, y es necesario garantizar para este grupo de la población en donde hemos detectado que tanto que cada vez se incrementa más el número de mujeres jefas de familia, obviamente Zacatecas tiene un alto índice de mujeres con discapacidad, además que cada vez son más mujeres que son jefas de hogar”.*
- *“Si, hay programas que tienen la perspectiva de género transversal”.*

En las entrevistas realizadas a las y los **integrantes de los Comités** se refleja el compromiso e interés por incorporar la perspectiva de género en las Instancias; las respuestas apuntan hacia el interés institucional y el compromiso por parte de las personas que se encuentran en los cargos directivos.

- *“Al menos por la directiva sí tiene interés, es importante llevarla a cabo, porque las mujeres están más marginadas o somos las más afectadas”.*
- *“Si hay interés, porque le hemos dado mucha importancia al Modelo, pensamos que lo estamos haciendo bien, aunque tenemos fortalezas y debilidades, lo hemos realizado siguiendo un plan de trabajo”.*
- *“Si, y en mucho yo creo que una de las actividades importantes de la instancia es la coordinación e integración del PED como seguimiento e implementación y también su evaluación, entonces es para nosotros muy importante lograr que en los procesos que participamos se integre la perspectiva de género, aunque no precisamente lo haga el comité, si no que la dependencia esté comprometida”.*
- *“Sin lugar a dudas las personas, directivos, el titular, existe una inquietud importante de poder contribuir a disminuir estas brechas de desigualdad entre hombres y mujeres muestra de ello fue ha sido y continua siéndolo la participación y voluntad política apegada al mandato del Gobernador quien nos instruyó la incorporación y el titular ha tenido a bien facilitar, poner todos los mecanismos y medios que faciliten la posibilidad de haber logrado instituir en la dependencia el tema, eso habla de una buena voluntad, de una gran participación y apoyo por parte del titular”.*

En la encuesta al **personal de las instancias** se obtuvieron las siguientes respuestas sobre la utilidad de las actividades y acciones del Comité para la Instancia:

- *“Desde crear consciencia (SIC) y alertar hasta prevenir y orientar sobre lo que hay que hacer en caso de que se de una situación de abuso a cualquier nivel”.*
- *“Al generar conciencia, tomamos decisiones que disminuyen esta brecha”.*
- *“En el actuar día a día en toma de decisiones, en la programación y difusión de los programas preventivos dirigidos a la población de todo el estado en todos los niveles comunitarios, jurisdicciones, hospitales”.*
- *“Sensibilizan a los servidores publicos respecto a las capacidades de los compañeros y compañeras”.*
- *“Mismas oportunidades laborales. Trato igualitario”.*
- *“Ayudan a fomentar el respeto entre los compañeros, y a generar igualdad de condiciones en nuestras áreas para hombres y mujeres”.*
- *“La incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios van encaminados en eliminar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres”.*
- *“En que las personas nos veamos como iguales, que mujeres y hombres valemos lo mismo y somos iguales ante la ley y con los mismos derechos”.*

- *“En generar condiciones para que se acceda a los mismos derechos, obligaciones, retribuciones e ingresos”.*
- *“Mediante la conciencia del personal para su actuar”.*
- *“Se genera una mayor comprensión de los temas y esto propicia mejorar las relaciones”.*
- *“Mejora el clima laboral de las instituciones y la corresponsabilidad”.*
- *“Conocer la violencia y su impacto nos ayuda a estar preparados”.*
- *“En aplicar mecanismos para que las mujeres se integren a las tareas que eran consideradas solo para los hombres”.*
- *“En conocer la igualdad de ambos sexos para el desempeño de actividades”.*
- *“Con la información y conocimientos adquiridos se hace auto conciencia sobre la misma capacidad de hombre y mujer para vivir equitativamente en todos ámbitos”.*
- *“En gran medida para erradicar el machismo y hostigamiento”.*
- *“Mejorando la atención y visibilizando e incluyendo a las mujeres en cada una de las actividades”.*
- *“Haciendo una sociedad más justa”.*



## Capítulo 5. Hallazgos y Recomendaciones

## 5.1. Principales Hallazgos

### a) Sobre la integración y funcionamiento de los Comités para la igualdad

- El Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres fue implementado de acuerdo a lo establecido. Esto se pudo constatar en las instancias revisadas, ya que cuentan con un Comité para la Igualdad integrado por las áreas de planeación, administrativa, informática, jurídica, capacitación o afín, representación sindical y algunas otras designadas por las o los titulares. El funcionamiento de los Comités pudo ser constatado con la revisión de los planes de trabajo y seguimiento de indicadores; estos documentos muestran evidencia del trabajo que los Comités están realizando.
- Se identificó que las actividades del Comité para la Igualdad es adicional a las cargas regulares de trabajo de sus integrantes, y esa situación produce saturación e impide una dedicación comprometida en algunos y algunas integrantes. Esta situación provoca desempeño diferenciado entre las y los integrantes.
- De acuerdo con la evidencia documental presentada no fue posible determinar el porcentaje del personal de las instancias que recibieron capacitaciones por parte de SEMUJER, salvo en una Instancia en la que reportaron al 71% de su plantilla. Cruzando esta información con las respuestas del personal de las Instancias, el 71.7% manifestaron haber tomado alguna capacitación. Es decir, no se cumplió el objetivo de capacitar a la totalidad del personal operativo, mandos medios y superiores.

## **b) Acciones orientadas al establecimiento de políticas públicas y acciones afirmativas.**

En este tema se analizaron algunos de los documentos que el Modelo establece como necesarios para la planeación, presupuestación, operación y seguimiento de las acciones de los Comités.

- **Diagnóstico.** Se analizaron los diagnósticos que en 2017 y 2018 elaboraron las instancias, como una de las primeras actividades dentro del Modelo. En ellos se detectaron algunas áreas de oportunidad para su fortalecimiento; sin embargo, ya que éstos fueron un ejercicio inicial, sólo se considera conveniente su revisión cuando esté prevista su actualización.

Algunos diagnósticos describen aspectos generales del estado sin contar con información específica sobre la problemática existente en la instancia sobre la desigualdad entre mujeres y hombres. Algunos de ellos contienen información que sirva como instrumento para la planeación.

- **Planes de Trabajo.** Los planes de trabajo constituyen un documento esencial para la implementación del Modelo, ya que en ellos queda plasmado el compromiso institucional de las políticas públicas, acciones afirmativas y actividades que desarrollará la instancia en el ejercicio fiscal, estableciendo indicadores para su seguimiento y señalando un presupuesto necesario para su implementación. A efecto de que las actividades contenidas en éstos puedan ser ejecutadas se requiere contar con recursos humanos, recursos materiales y un presupuesto asignado.

Los planes de trabajo, tienen áreas de oportunidad en algunos aspectos de forma, y otros de naturaleza sustantiva.

- Aspectos de forma que pueden ser mejorados: El formato contiene una columna para anotar las políticas públicas, pero no contiene una para las acciones afirmativas; la columna componente que se refiere a un aspecto presupuestal queda alejado de la columna para presupuesto, lo que provoca confusión en su llenado; el formato no contiene una columna para metas.
- Aspectos sustantivos que pueden ser mejorados: En su mayoría, los indicadores no constituyen un instrumento útil para dar seguimiento a las acciones contenidas en el plan de trabajo; en varias actividades no se considera un presupuesto para su ejecución; esto bajo la explicación de que éstas se realizan con recursos internos (recurso humano y materiales) y no se requiere un presupuesto adicional para la contratación de servicios. Es importante que exista claridad entre las y los integrantes de los Comités, sobre lo que es una política pública con perspectiva de género y lo que es una acción afirmativa. En las entrevistas se pudo constatar que es un área de oportunidad que requiere atención inmediata.
- **Recursos humanos, materiales y financieros para la implementación del Modelo en las instancias.** Tanto en la revisión documental como en las entrevistas a las y los integrantes de los Comités se hizo

evidente que las Instancias no destinan, en su mayoría, recursos presupuestales, humanos y materiales suficientes para la implementación del Modelo.

En la revisión de los planes de trabajo se notó que no todas las actividades contienen un presupuesto asociado; para las actividades que se indica que se realizarán con recursos de la actividad propia de la instancia, haría falta indicar el número de horas o días que se requerirá destinar para su ejecución, así como otros recursos materiales (computadoras, papelería, servicios telefónicos y de internet, etc.). En los casos que tuvieron un presupuesto asignado, éste fue recortado en la mayoría de los casos.

### **c) Resultados de la implementación del Modelo**

Entre los principales resultados de la implementación del Modelo para la Igualdad entre mujeres y hombres están:

- Un alto porcentaje del personal de las instancias tiene **interés en continuar recibiendo capacitaciones** e información sobre el tema y se ha **sensibilizado sobre la importancia de reducir la brecha entre mujeres y hombres**. Las capacitaciones han sido un factor importante para crear conciencia en el personal. Sin embargo, no se ha llegado a la totalidad del personal, en la encuesta aproximadamente un 29% de las personas respondió que no ha tenido acceso a alguna capacitación.

- Se han abierto **oportunidades para las mujeres** para ocupar **cargos directivos**.
- Se ha implementado el **lenguaje incluyente no sexista** en las instancias.
- Mejora en el trato hacia las y los **usuarios de las instancias**.

Si bien las capacitaciones han tenido un efecto positivo, es necesario continuar trabajando en la sensibilización del personal, ya que no ha sido suficiente, se requiere reforzar a través de los Comités estrategias de capacitación en todos los niveles, especialmente en los mandos superiores de la Instancia.

## 5.2. Recomendaciones

### a) Sobre la integración y funcionamiento de los Comités para la igualdad

A efecto de fortalecer el funcionamiento de los Comités se recomienda la creación de **Unidades para la igualdad**, como un ente ejecutor de las decisiones del Comité para la Igualdad.

Es importante continuar con las acciones del Modelo para crear conciencia y sensibilizar al personal de todos los niveles de mando sobre la importancia de eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres. Se sugiere que se promueva que en las Instancias se implementen programas de capacitación y de divulgación relacionados con el tema de la perspectiva de género y derechos humanos, con la finalidad de seguir generando conciencia entre las personas que trabajan en las instancias.

Es importante que a todas las personas que se incorporan al Gobierno del Estado sean capacitadas en el tema, por lo que es recomendable que la Secretaría de las Mujeres promueva ante INSELCAP la capacitación en el tema a las personas de nuevo ingreso; podría hacerse a través de capacitaciones virtuales, en línea o presenciales.

A efecto de que la Secretaría de la Mujer cuente con la capacidad y recursos humanos suficientes para coadyuvar con las capacitaciones y dar seguimiento oportuno a los Comités existentes, es necesario **fortalecer su plantilla de personal dedicada a la implementación del Modelo.**

#### **b) Acciones orientadas al establecimiento de políticas públicas y acciones afirmativas**

- **Fortalecer los conceptos básicos en materia de perspectiva de género.** Las y los integrantes de los Comités han recibido capacitaciones en diversos temas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres; sin embargo, son temas que requieren ser reiterados hasta que se cree una cultura y se vuelvan parte de la cotidianidad institucional. Un área de oportunidad detectada en las entrevistas a integrantes de los Comités es fortalecer conceptos básicos, como son política pública con perspectiva de género y acción afirmativa. Estas debilidades se reflejan en la elaboración de los planes de trabajo.
- **Diagnóstico.** Cuando esté programada una **actualización del diagnóstico**, sería muy conveniente la realización de ejercicios participativos para identificar la problemática, cómo se ha avanzado en la

implementación de la perspectiva de género y cuánto ha permeado esta cultura al interior de la Instancia. Evitando replicar documentos generales que contengan información que no abone al análisis situacional. Una estructura sugerida para el diagnóstico, es la siguiente:

1. Introducción
2. Descripción de la instancia
  - 2.1. Mandato constitutivo / decreto de creación. Principales funciones. Principales políticas y programas públicos.
  - 2.2. Estructura orgánica. Recursos humanos
  - 2.3. Principales resultados.
3. Avances en la implementación del Modelo en ejercicios anteriores.
  - 3.1 Sobre el Comité para la Igualdad.
  - 3.2. Principales políticas públicas y acciones afirmativas implementadas.
  - 3.3 Resultados reportados en ejercicios anteriores.
  - 3.2. Temas pendientes de resolver.
4. Análisis del contexto actual desde un ejercicio participativo.
  - 4.1. Valoración de los avances.
  - 4.2. Necesidades / problemática por atender.
5. Conclusiones y recomendaciones.



Convendría que la **SEMUJER fortalezca los recursos humanos** a efecto de estar en la posibilidad de revisar minuciosamente el trabajo presentado por las Instancias, así como asesorarlos para la realización de estos diagnósticos sugeridos.

- **Planes de trabajo.** Para que los planes de trabajo sean la herramienta para la implementación del Modelo en las instancias, se requieren acciones de forma y sustantivas:
  - Hacer los siguientes ajustes al formato: desagregar dos secciones para el plan, una primera sección donde se establezcan las acciones afirmativas y una segunda sección en la que se detallen las políticas públicas.
  - Para cada actividad es necesario vincular un presupuesto de recursos financieros y/o de recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
  - Es conveniente que los indicadores sean diseñados para para medir el grado de cumplimiento. Ya que para el correcto diseño de indicadores se requieren conocimientos específicos, podría incluirse en el programa de capacitación institucional algunos cursos específicos para la definición de indicadores. Estos pueden incluso encontrarse en línea, e instancias como la SHCP/CONEVAL ofrecen diplomados abiertos al público en general.  
[https://www.mexicox.gob.mx/courses/course-v1:CONEVAL+DDIP20051X+2020\\_05/about](https://www.mexicox.gob.mx/courses/course-v1:CONEVAL+DDIP20051X+2020_05/about) y  
[https://www.mexicox.gob.mx/courses/course-v1:shcp+EDPY20092X1+2020\\_09/about](https://www.mexicox.gob.mx/courses/course-v1:shcp+EDPY20092X1+2020_09/about)

Para la implementación del plan de trabajo, es importante la creación de las **Unidades para la Igualdad**, en las instancias visibilizándolas en el organigrama, ya que permitirá dar cumplimiento de manera puntual y exclusiva a la implementación del Modelo, el cual requiere tiempo y recursos humanos, materiales y presupuestales para su correcto cumplimiento. Esto debido a que tanto en las entrevistas como en las encuestas se detectó que las personas que coordinan e integran el Comité en las Instancias cuentan con otras actividades esenciales propias de sus puestos, impidiendo cumplir con lo que mandata el Modelo.

### **c) Resultados de la implementación del Modelo**

A efecto de que los resultados reportados por la implementación del Modelo permanezcan en el tiempo, es necesario que sean fortalecidos en la presente administración estatal. Por ello se recomienda:

- **Capacitaciones.** Continuar con la capacitación y sensibilización en todos los niveles de mando, desde titulares hasta operativos y auxiliares.
- **Acciones afirmativas en el marco de la pandemia.** Identificar en cada instancia, en el momento actual, cuáles son los problemas de desigualdad entre mujeres y hombres que requieren ser atendidos de inmediato. En muchas sociedades, las medidas de confinamiento adoptadas por la pandemia, han incrementado situaciones de desigualdad entre las mujeres y los hombres, visibilizadas en el desequilibrio existente en el reparto del trabajo doméstico y el trabajo de cuidados. La necesidad de

llevar trabajo a casa *home office*” y que las niñas, los niños, las y los jóvenes tomen sus clases desde la casa, complican de forma desigual a mujeres y a hombres. Una vez identificadas esas desigualdades, promover acciones afirmativas que coadyuven a la reducción de esas brechas.

- **Reforzar el compromiso institucional mediante la asignación de presupuesto y recursos humanos y materiales para la implementación del Modelo.** Aprobación de la **Unidad para la Igualdad** en las instancias, con recursos humanos, materiales y presupuestales para la ejecución del plan de trabajo. Fortalecer a la Secretaría de las Mujeres para que cuente con los recursos humanos y presupuestales para la implementación del Modelo para la Igualdad en las instancias del Gobierno del Estado.

## Capítulo 6. Conclusiones

El presente ejercicio de evaluación participativa ha permitido conocer las fortalezas y áreas de oportunidad respecto a la implementación del Modelo para la Igualdad en las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas. A continuación, se plasman las conclusiones derivadas de este proceso evaluativo:

I. **El Modelo fue adecuadamente implementado de acuerdo con la normatividad del mismo.**

Actualmente se encuentran en funcionamiento Comités para la igualdad en 18 instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas. En la evaluación se revisó un 33% de esas instancias.

Las 6 instancias comprendidas en la muestra cuentan con un Comité instalado formalmente con representantes de las áreas y del nivel de mando sugeridos en la normatividad. Estos Comités han elaborado programas de trabajo anual que, en su mayoría, cumplen con los requerimientos, aún cuando éstos presentan algunas áreas de oportunidad subsanables.

- II. **Compromiso de la y los titulares.** En las instancias revisadas las y los titulares han emitido un compromiso por la igualdad; el compromiso se observa también en los planes de trabajo, en las actividades que las instancias realizan y en los resultados logrados en cada instancia. Sin embargo, es necesario que ese compromiso sea reforzado con un presupuesto asignado, recursos humanos y recursos materiales para las actividades contenidas en el plan de trabajo. Una petición por parte de

algunas de las instancias entrevistadas es la creación de **Unidades para la Igualdad**, como las que ya funcionan en algunas instancias.

- III. **Compromiso de las y los integrantes de los Comités y del personal de la Secretaría de las Mujeres.** En la realización de esta evaluación, en las entrevistas y en las encuestas a las y los integrantes de los Comités ha sido palpable su compromiso para el logro de los resultados del Modelo para la igualdad entre Mujeres y Hombres.
- IV. **Interés y aceptación del Modelo por parte del personal de las instancias.** La encuesta recopiló las opiniones de 212 trabajadoras y trabajadores de las 6 instancias contenidas en la muestra, sobre el Modelo para la igualdad entre Mujeres y Hombres. Aproximadamente un 80% de las personas manifestaron interés, ganas de continuar aprendiendo, agrado por el Modelo y sus actividades, reconocimiento al trabajo de la SEMUJER, y solicitaron que haya más capacitaciones y en general difusión de los temas. Quienes no están aún convencidos, mencionaron desconfianza, resistencia, desconocimiento o apatía por el tema. Es importante continuar con las actividades de divulgación, las capacitaciones, y el establecimiento de acciones afirmativas que logren cerrar las brechas existentes.

Existen áreas de oportunidad, en cuanto al fortalecimiento de los diagnósticos y de los planes de trabajo, pero más importante aún es que éstos cuenten con recursos humanos, materiales y presupuestales para sus actividades. Los resultados que se han logrado pueden potenciarse y consolidarse con el establecimiento de acciones afirmativas como son los lactarios o ludotecas propuestas en los planes y que por falta de presupuesto no se han realizado.

## Bibliografía

Morra, L. y. (2010). *El camino hacia los resultados. Diseño y realización de evaluaciones eficaces para el desarrollo*. COlombia: Banco Mundial y Mayol Ediciones.

Patton, M. Q. (1977). *In Search of Impact: An Analysis of the Utilization of Federal Health Evaluation Research en Using Social Research in Public Policy Making*. Lexington, MA: Lexington Books.



## ANEXOS

## Anexo 1. Material del taller

## Anexo 2. Instrumentos

### Anexo 3. Sistematización

## Anexo 4. Presentación de resultados

