

Anexo I. Ficha técnica de identificación del Pp p010

Tema	Variable	Datos
DATOS GENERALES	RAMO	47
	Dependencia(s) o entidad(es) responsables de operar el Pp	Instituto Nacional de las Mujeres
	Unidad(es) Responsable(s)	HHG Instituto Nacional de las Mujeres ¹
	Modalidad y Clave Presupuestal	P010
	Nombre del Pp	Programa de Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres
	Año de Inicio de operaciones	2008
	Responsable titular del Pp	Lorena Cruz Sánchez
	Teléfono de contacto	(55) 5322-6030
	Correo electrónico de contacto	contacto@inmujeres.gob.mx
OBJETIVOS	Objetivo general del programa	“Contribuir a varios objetivos mediante la instrumentación de acciones de coordinación institucional para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.” (FIN del Programa, MIR, 2017)
	Principal Normativa	Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Convención sobre la Eliminación de

¹ <http://nptp.hacienda.gob.mx/programas/jsp/programas/fichaPrograma.jsp?ciclo=2016&id=47PP010>

Tema	Variable	Datos
		<p>todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)</p> <p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belem do Pará</p>
	Meta Nacional del PND al que está alineado	<p>Se alinea con las 5 metas nacionales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. México en paz 2. México incluyente 3. México con educación de calidad 4. México próspero 5. México con responsabilidad global.
	Objetivo del PND al que está alineado	<p>Se alinea con el objetivo general del PND y con las cinco metas que lo integran puesto que la perspectiva de género se incorpora como un principio y una estrategia transversal del PND.</p>
	Estrategia del PND al que está alineado	<p>Las cinco metas nacionales definen líneas de acción transversales para incorporar la perspectiva de género en todas las acciones de la actual administración. En ese sentido, el Pp P010 se integra de manera transversal en todas las estrategias del PND.</p>
	Estrategia Transversal al que está alineado	Perspectiva de género
	Objetivo Transversal al que está alineado	<p>Incorporar la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública Federal.</p>
	Programa derivado del PND (Sectorial, Especial o Institucional) al que está alineado	<p>Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, PROIGUALDAD 2013-2018.</p>

Tema	Variable	Datos
	Objetivo del Programa Sectorial, Especial o Institucional al que está alineado	<p>Se encuentra vinculado a los seis objetivos transversales del PROIGUALDAD:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres. 2. Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y niñas, y garantizarles acceso a una justicia efectiva. 3. Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad. 4. Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar 5. Generar entornos seguros y amigables de convivencia familiar y social, actividades de tiempo libre y movilidad segura para las mujeres y las niñas. 6. Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.
	Indicador Sectorial, Especial o Institucional incorporado en el Nivel de Fin de la MIR	<p>Indicadores del PROIGUALDAD 2013 – 2018 incorporados a la MIR 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres en cargos de elección popular en municipios • Tasa de participación femenina en el mercado de trabajo <p>Además, incluye el siguiente indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Índice de desigualdad de género
	Propósito del Pp	<p>“Las dependencias y entidades de la Administración Pública implementan políticas públicas con perspectiva de género en coordinación con el sector privado y con las organizaciones de la sociedad civil” (MIR, 2017)</p>

Tema	Variable	Datos
PROBLEMA PÚBLICO O NECESIDAD QUE ATIENDE		“El estado mexicano no ha logrado garantizar y proteger los derechos humanos de las mujeres y las niñas para erradicar las distintas formas de discriminación contra ellas” (árbol de problemas, 2017)
POBLACIÓN O ÁREA DE ENFOQUE POTENCIAL	Definición	Las dependencias y entidades de los tres poderes de gobierno y de los tres ámbitos de gobierno, organizaciones de sociedad civil y centros de trabajo del sector público y privado.
	Unidad de medida	Número de dependencias y entidades de los tres poderes de gobierno y de los tres ámbitos de gobierno, de organizaciones de la sociedad civil, y de centros de trabajo del sector público y privado.
	Cuantificación	El Programa no la tiene cuantificada.
POBLACIÓN O ÁREA DE ENFOQUE OBJETIVO	Definición	Las dependencias y entidades, organizaciones de sociedad civil y centros de trabajo del sector público y privado.
	Unidad de medida	Número de dependencias y entidades, organizaciones de la sociedad civil, y de centros de trabajo del sector público y privado.
	Cuantificación	El Programa no la tiene cuantificada.
POBLACIÓN O ÁREA DE ENFOQUE ATENDIDA	Definición	Las dependencias y entidades, organizaciones de sociedad civil y centros de trabajo del sector público y privado.
	Unidad de medida	Número de dependencias y entidades, organizaciones de la sociedad civil, y de centros de trabajo del sector público y privado.
	Cuantificación	1. Comisión Nacional de Seguridad, 2. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 3. Consejo Nacional de Población, 4. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 5. Instituto Nacional de Migración, 6. Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal, 7. Secretaría de Gobernación, 8. Secretaría

Tema	Variable	Datos
		<p>de Relaciones Exteriores, 9. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 10. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 11. Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 12. Secretaría de la Defensa Nacional, 13. Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, 14. Secretaría de Comunicaciones y Transportes, 15. Secretaría de Economía, 16. Comisión Nacional del Deporte, 17. Secretaría de Cultura, 18. Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, 19. Secretaría de Educación Pública, 20. Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, 21. Secretaría de Salud, 22. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, 23. Secretaría de Marina, 24. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 25. Comisión Nacional de Vivienda, 26. Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano, 27. Comisión Nacional del Agua, 28. Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas, 29. Comisión Nacional Forestal, 30. Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, 31. Procuraduría General de la República, 32. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 33. Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, 34. Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías, 35. Instituto Mexicano de la Juventud, 36. Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, 37. Secretaría de Desarrollo Social, 38. Secretaría de Turismo, 39. Secretaría de la Función Pública, 40. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 41. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 42. Instituto Nacional de Las Mujeres, 43. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, 44. Instituto Mexicano del Seguro Social, 45. Comisión Federal de Electricidad, 46. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.</p>

Tema	Variable	Datos
		<p>36 centros de trabajo certificados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación: (avance al segundo trimestre de 2017).</p> <p>En 2016 se apoyaron 161 Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) mediante el Programa Proequidad. En tanto que al segundo trimestre de 2017 no se había beneficiado a ninguna OSC.</p>
PRESUPUESTO PARA EL EJERCICIO FISCAL EVALUADO	Presupuesto original (MDP) (2017)	\$ 420,680,053.00 (PEF)
	Presupuesto modificado (MDP)	\$ 419,524,960.97
	Presupuesto ejercido (MDP)	\$ 136,486,047.42 (enero - junio 2017)
COBERTURA GEOGRÁFICA (SI APLICA)	Estados de la República en los que opera el Pp	Nacional, estatal y municipal.
FOCALIZACIÓN (SI APLICA)	Unidad territorial del Pp	No aplica

Anexo II. Ficha de identificación y equivalencia de procesos del Pp P010

En los Términos de Referencia (TDR) que guían la evaluación de procesos del Pp P010 “Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres” se definieron ocho procesos sujetos a valoración inicial, tres de los cuales son transversales.

Al realizar en el marco de este entregable el diagnóstico inicial del Pp P010 para definir el alcance y profundidad de los procesos a evaluar, se identificó que esos procesos sujetos de evaluación no integran un macroproceso, toda vez que se desarrollan de manera paralela e independiente; con objetivos, usuarios, entregables y subprocesos que siguen un curso particular y sin que existan actividades, procedimientos o productos que les conecten o retroalimenten entre sí.

Considerando lo anterior y con el objetivo de realizar la ficha de identificación y equivalencia con el Modelo General de Procesos, primero se equipararon los tres procesos transversales (planeación, monitoreo y evaluación) con los definidos en el Modelo General. Después, se analizaron los otros cinco procesos sujetos de valoración inicial para identificar los subprocesos de cada uno de ellos con base en los elementos que tiene el Modelo General.

Para organizar la información, se asignó un número a cada proceso y los subprocesos que lo integran se enlistan con un número secuencial a éste.

MODELO GENERAL DE PROCESOS	NÚMERO DE SECUENCIA	PROCESOS Y SUBPROCESOS DEL PP P010 IDENTIFICADOS POR EL EQUIPO EVALUADOR
PROCESOS		
		<ol style="list-style-type: none">1. Programación, ejecución y seguimiento de las sesiones del Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH).2. Seguimiento a los Programas Presupuestales definidos en el Anexo Igualdad de género.3. Capacitación y Certificación.4. Solicitud de Alertas de Violencia de Género (AVG) contra las Mujeres.5. Proequidad. <p>Procesos transversales:</p> <ol style="list-style-type: none">6. Planeación.7. Monitoreo.8. Evaluación externa.

SUBPROCESOS		
1 PLANEACIÓN	SNIMH 1.1	1.1.1 Organización de sesiones. Se lleva a cabo la organización de las sesiones del SNIMH, que consiste en definir los temas, la fecha, hora y lugar de la sesión del SNIMH, y se integra y autoriza el orden del día. También implica convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias del Sistema, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de las Reglas para la Organización y Funcionamiento del SNIMH.
	Seguimiento a programas presupuestales 2.1	2.1.1 Revisión de presupuesto y lineamientos. Se lleva a cabo la revisión del presupuesto correspondiente al anexo igualdad de género y de los Lineamientos que regulan su seguimiento. Este subproceso es el punto de partida del proceso consistente en revisar las bases de datos de la SHCP con información presupuestal, así como en analizar y de ser necesario actualizar los lineamientos para el seguimiento de los programas que ejercen recursos para la igualdad entre mujeres y hombres. Los lineamientos definen las actividades y plazos que se realizan en el marco del proceso.
	Capacitación y certificación 3.1	3.1.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación. Se lleva a cabo el diagnóstico de necesidades de capacitación, subproceso en el que se identifican las necesidades de capacitación, a partir de lo cual se realizará el diseño de la oferta educativa. 3.1.2 Identificación de competencias, capacidades y funciones susceptibles de certificación. Se realiza el análisis de listado de competencias, capacidades y funciones laborales en materia de igualdad, identificadas como susceptibles de certificación.
	AVG 4.1	4.1.1 Admisión de la solicitud de alerta de violencia de género contra las mujeres. Donde se verifica que la solicitud de alerta de violencia de género contra las mujeres cumpla con los requisitos establecidos en la LGAMVLV y su Reglamento. Es el punto de partida del proceso que se desarrolla para valorar la procedencia de la AVG en apego al

		Reglamento de la LAMVLV.
	Proequidad 5.1	5.1.1 Actualización de las Bases de participación del Programa Proequidad. Donde se revisan y actualizan las bases de participación a la luz de observaciones técnicas, legales y financieras emitidas por las áreas legal y administrativa del INMUJERES, así como con base en las recomendaciones de las organizaciones beneficiarias del Proequidad. En las bases se definen requisitos, etapas, categorías de apoyo y otros aspectos que regulan el desarrollo del Proequidad en un ejercicio fiscal. Da inicio al proceso.
	Planeación 6.1	6.1.1 Integración del Programa Anual de Resultados (PAR). Subproceso en el que las áreas sustantivas del INMUJERES definen las actividades anuales y metas trimestrales, así como los indicadores para monitorear su cumplimiento y los medios de verificación para dar cuenta de los avances. Es un proceso transversal al Pp P010.
	Monitoreo 7.1	7.1.1 Programación de entrega de avances trimestrales. Definido el PAR, se realiza la Programación trimestral para la entrega por parte de las distintas áreas que impulsan las acciones del Programa, de un reporte de avances en el cumplimiento de los indicadores de los que son responsables.
	Evaluación 8.1	8.1.1 Programación de evaluaciones contenidas en el Programa Anual de Evaluación. Con base en lo establecido en el Programa Anual de Evaluación (emitido por la SHCP y CONEVAL), se programan las evaluaciones de la Institución que se contemplen en dicho Programa.
2 COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	SNIMH 1.2	1.2.1 Convocatoria a sesiones del SNIMH. Contempla acciones mediante las cuales se llama a las diferentes entidades, dependencias y otros

		<p>entes públicos gubernamentales y sociales que forman parte del sistema, a las sesiones trimestrales que tienen lugar a lo largo del año.</p> <p>1.2.2 Solicitud de documentación para abordar los asuntos agendados. Refiere a toda aquella documentación que constituye la materia de trabajo de cada uno de los puntos de la orden del día.</p> <p>1.2.3 Solicitud de documentación para la gestión y ejecución para el cumplimiento de acuerdos.</p> <p>Considera todas aquellas comunicaciones para la gestión y ejecución de acciones que permitan el cumplimiento de los acuerdos tomados al seno del Sistema.</p>
	<p>Seguimiento a programas presupuestales</p> <p>2.2</p>	<p>2.1 Emisión de comunicaciones a dependencias y entidades varias con relación a su presupuesto en materia de género. Se emiten comunicaciones con las Oficialías Mayores y áreas homologas de las dependencias y entidades, en relación con el presupuesto asignado y los lineamientos que regulan el seguimiento a su ejercicio.</p> <p>2.2 Solicitud de información a dependencias y entidades varias para que reporten el ejercicio de su presupuesto en materia de género. Se solicita información a las Oficialías Mayores y áreas homologas de las dependencias y entidades para que reporten al Instituto sobre el ejercicio del presupuesto etiquetado para la igualdad de género.</p>
	<p>Capacitación y certificación</p> <p>3.2</p>	<p>3.2.1 Publicación del catálogo de cursos de capacitación disponibles. Se publica el catálogo de cursos disponibles en la plataforma “Punto Género”. El catálogo incluye los cursos en línea, presenciales y las certificaciones.</p> <p>3.2.2 Solicitud a instancias sobre propuestas de funciones, capacidades o competencias a certificar. Se solicita a instituciones que participan en espacios de coordinación institucional para la certificación en materia de igualdad, sobre una función, capacidad o competencia en dicha materia que requiere certificación. A esta solicitud el área dueña del</p>

		proceso contesta la procedencia o improcedencia del mismo.
		3.2.3 Invitación a conformar el Grupo Técnico de certificación de competencias capacidades y funciones. Invitación a dependencias para conformación del Grupo Técnico encargado de desarrollar el estándar para certificar la competencia, capacidad o función en particular.
		3.2.4 Solicitud de registro del estándar. Solicitud de registro del estándar al CONOCER o a la Secretaría de la Función Pública, según sea el caso
	AVG 4.2	4.2.1 Notificación de admisión a trámite. Notificación a las organizaciones de la sociedad civil sobre la admisión a trámite de la Solicitud de Alerta de Género.
		4.2.2 Convocatoria para conformar el Grupo de Trabajo. Convocatoria a diversas instancias para que se integren al Grupo de Trabajo que se encargará de emitir un Informe sobre la Solicitud de Alerta de Género.
		4.2.3 Comunicaciones a gobiernos estatales donde se solicitan la alerta de género. Comunicaciones a las instituciones estatales y municipales del territorio en el que se solicita la Alerta de Género, para que colaboren con el Grupo de Trabajo.
		4.2.4 Comunicaciones a instancias de gobierno federal participantes en los trabajos de la solicitud de alerta de género. Comunicaciones a otras instancias federales para darles a conocer sobre el resultado del Informe del Grupo de Trabajo sobre la Solicitud de Alerta de Género en cuestión.
	Proequidad 5.2	5.2.1 Emisión de Convocatoria. Convocatoria de apoyo a iniciativas de organizaciones de la sociedad civil que realiza Proequidad. ²
		5.2.2 Conformación de Comité Dictaminador. Invitación a especialistas para que conformen el Comité Dictaminador.

² <https://aplicaciones.inmujeres.gob.mx/e-proequidad/index.php?convocatoria>

		<p>5.2.3 Comunicación de selección de beneficiarias. Notificación de organizaciones elegibles y seleccionadas.</p>
		<p>5.2.4 Emisión de Carta de Terminación de Proyecto. Emisión a las organizaciones beneficiadas de la Carta de Terminación del Proyecto, una vez que se han saldado todos los pendientes.</p>
	<p>Planeación</p> <p>6.2</p>	<p>6.2.1. Solicitud a las distintas áreas de sus PAR. La Secretaría Ejecutiva solicita a todas las áreas que remitan sus proyectos de Programa Anual de Resultados</p>
		<p>6.2.2 Emisión del PAR de la Institución. La Secretaría Ejecutiva, una vez aprobado por parte de la Junta de Gobierno el Programa Anual de Resultados de la Institución, lo envía al Portal de Transparencia del Instituto para su difusión.</p>
	<p>Monitoreo</p> <p>7.2</p>	<p>7.2.1 Solicitud a las áreas del Instituto de los indicadores y metas de los que son responsables en el PAR. La DGEDE solicita a las diversas áreas de la institución que cuentan con PAR, que le remitan los indicadores y metas que han definido para el ejercicio fiscal respectivo.</p>
	<p>Evaluación</p> <p>8.2</p>	<p>8.2.1 Realización del proceso licitatorio para la contratación de evaluación externa. Definido el tipo de evaluación externa a realizar, ésta se contrata mediante licitación, de conformidad con lo establecido en la Ley y el Reglamento de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.</p> <p>8.2.2 Elaboración del contrato. Determinado el resultado de la licitación, el área dueña del proceso solicita al área jurídica la realización del contrato.</p> <p>8.2.3 Comunicaciones para el seguimiento a la evaluación. Determinada la instancia que realizará la evaluación externa, se realizan varias comunicaciones con ésta para el seguimiento y entrega de productos.</p> <p>8.2.4 Solicitudes de pago al evaluador externo. Aceptados los entregables realizados por la entidad</p>

		<p>evaluadora, el área dueña del proceso solicita al área financiera efectúe el pago correspondiente.</p> <p>8.2.5 Remisión de la evaluación a la instancia federal normativa. Concluida la evaluación, el área dueña del proceso remite al Consejo Nacional de Evaluación Educativa (CONEVAL), o bien a la SHCP, dependiendo del tipo de programa a evaluar, el producto final de la evaluación realizada.</p>
3 SELECCIÓN DE DESTINATARIOS	SNIMH 1.3	<p>1.3.1 Selección de destinatarios SNIMH. Los destinatarios que concurren al Sistema están definidos en el marco de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>
	Seguimiento a programas presupuestales 2.3	<p>2.3.1 Identificación de dependencias y entidad con presupuesto del Anexo Igualdad de Género. Donde se revisan las bases de datos de la SHCP y se identifican las dependencias y entidades que tienen a su cargo programas comprendidos en el Anexo Igualdad de Género.</p>
	Capacitación y certificación 3.3	<p>3.3.1 Inscripción de cursos en línea. El área dueña del proceso recibe solicitudes de inscripción, realiza una distribución proporcional de los espacios disponibles y envía contraseña de ingreso a las personas inscritas. En otros términos, realiza la selección de las personas a las que se brindarán cursos en línea.</p> <p>3.3.2 Inscripción de cursos presenciales. El área dueña del proceso recibe formatos de solicitud de cursos por parte de las dependencias, realiza las gestiones administrativas para el traslado y adecua los contenidos de los cursos que se impartirán. Esto es, lleva a cabo la selección de dependencias a las que impartirá curso presencial.</p>
	AVG 4.3	<p>4.3.1 Selección de destinatarios de la AVG. Mediante Acuerdo, el Comité de Alertas, conformado por diversas áreas de la Institución, determina la admisión de la Solicitud de Alerta de Género, con lo que se inician los procedimientos para la selección de destinatarios del proceso.</p>
	Proequidad	<p>5.3.1 Verificación de requisitos de potenciales destinatarios. Se lleva a cabo la valoración de los</p>

	5.3	<p>proyectos presentados a fin de verificar que cumplan con los requerimientos administrativos solicitados en las bases de participación de la convocatoria.</p> <p>5.3.2 Dictamen mediante el que se determina a los destinatarios. Se realiza una dictaminación de la pertinencia estratégica y metodológica de los proyectos. Para realizar esta evaluación se convoca a especialistas y personal de dependencias federales a integrar un Comité Dictaminador que asigna puntajes a los proyectos.</p> <p>5.3.3 Verificación de requisitos de destinatarios seleccionados. Se solicita a la Secretaría de la Función Pública realizar un proceso de confronta en el Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales (SIIPG), a fin de observar que los proyectos no se estén realizado con recursos de otro programa federal.</p> <p>Así mismo, se cotejan los documentos para validar el cumplimiento de la documentación legal y financiera relacionada con los proyectos. Una vez constatado el cumplimiento de toda la documentación, se suscribe el Convenio con las OSC que obtuvieron los puntajes más altos.</p>
	Planeación 6.3	6.3.1 Selección de destinatarios planeación del PAR. Los destinatarios que concurren a la integración del PAR están señalados en el Estatuto Orgánico del Instituto.
	Monitoreo 7.3	7.1.1 Selección de destinatarios Monitoreo del PAR. Los destinatarios que concurren a la integración del PAR, también concurren para aportar información respecto de las metas e indicadores de las que son responsables. Estos se definen en los Lineamientos expedido al respecto. ³
	Evaluación 8.3	8.3.1 Selección de destinatarios de la Evaluación externa. Definido el Programa a evaluar, la DGEDE lleva a cabo el proceso de contratación de la instancia externa que se encargará de realizar la

³ Lineamientos para la programación y calendarización de los indicadores del Instituto Nacional de las Mujeres y para la integración y elaboración del Informe de Resultados del Instituto. INMUJERES, 2017.

		evaluación.
4 Producción de entregables	SNIMH 1.4	<p>1.4.1 Realización de la Sesión y elaboración del Acta. Se lleva a cabo la Sesión donde se informa del cumplimiento de acuerdos y se toman las decisiones relativas a los asuntos señalados en el orden del día.</p> <p>Así mismo, se elabora el Acta de acuerdos de las sesiones, donde se plasman los acuerdos alcanzados.</p> <p>1.4.2 Integración del Informe Anual de Actividades. Se integra el Informe Anual de Actividades, que consiste en solicitar a las personas integrantes del Sistema, así como a las comisiones conformadas, que a nombre de las instancias que representan remitan la información necesaria para ello.</p>
	Seguimiento a programas presupuestales 2.4	<p>2.4.1 Integración de Informes Trimestrales de Ejecución del Presupuesto. Se integran los Informes trimestrales de ejecución del presupuesto del Anexo Igualdad de Género. Mismos que se realiza llevando a cabo la revisión e integración de la información sobre el ejercicio del presupuesto del Anexo Igualdad de Género registrada por las dependencias y entidades en el PASH.</p>
	Capacitación y certificación 3.4	<p>3.4.1 Elaboración de cursos de capacitación (presencial o en línea). Se elaboran cursos de capacitación a partir de la detección de necesidades de capacitación, tomando en cuenta la modalidad en la que será impartido (en línea o presencial) y la población a la que se dirige.</p> <p>3.4.2 Elaboración de cursos de certificación. Se diseñan cursos de certificación, los cuales se adecuan a los parámetros de calidad establecidos en un estándar de competencia para que las personas participantes puedan obtener un certificado con validez oficial en el mercado laboral.</p>

		<p>4.4.1 Integración de Informes del Grupo de Trabajo. Se integran informes del grupo de trabajo, que refiere a un estudio sobre la situación sobre el contexto de Violencia contra las Mujeres en el lugar donde se solicita la AVGM; la metodología de análisis; el análisis científico de los hechos e interpretación de la información, y las conclusiones que contendrán las propuestas de acciones preventivas, de seguridad y justicia para enfrentar y abatir la violencia feminicida y, en su caso, el agravio comparado (Art. 37, Reglamento de la LGAMVLV).</p>
	<p>AVG</p> <p>4.4</p>	<p>4.4.2 Elaboración de Dictamen del Grupo de Trabajo. Se elabora el dictamen del grupo de trabajo, que consiste en una valoración que el grupo de trabajo realiza sobre la pertinencia de las acciones implementadas en una entidad federativa para atender las propuestas incluidas en las conclusiones del informe del grupo de trabajo.</p>
		<p>4.4.3 Emisión de la Declaratoria de Alerta de Género. Se emite la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género o notificación de no declaratoria. La alerta se emite cuando el grupo de trabajo considera que no se implementaron las propuestas contenidas en el informe. Cuando el grupo de trabajo considera que si se implementaron las propuestas, se informa al ejecutivo estatal que no se declara la alerta.</p>
	<p>Proequidad</p> <p>5.4</p>	<p>5.4.1 Elaboración de bases de participación. Se elaboran las bases de participación de convocatoria y los documentos técnicos de apoyo que regulan y sustentan la participación de OSC en el programa Proequidad.</p>
	<p>Planeación</p> <p>6.4</p>	<p>6.4.1 Integración del PAR. La Secretaría Ejecutiva integra el PAR de la Institución con base en los PAR de las diversas áreas del Instituto, y lo envía a la Junta de Gobierno para su aprobación.</p>
	<p>Monitoreo</p> <p>7.4</p>	<p>7.4.1 Integración de Informes Trimestrales. La DGEDE integra informes trimestrales sobre el cumplimiento de las metas y objetivos del PAR.</p>

	Evaluación 8.4	8.4.1 Elaboración de la evaluación. La instancia evaluadora externa elabora la evaluación externa.
5 ENTREGA	SNIMH 1.5	1.5.1 Emisión del Informe de Actividades y entrega al Titular del Ejecutivo Federal. Se emite el Informe Anual de Actividades, mismo que se entrega al Titular del Ejecutivo Federal, y se difunde en el Portal de Transparencia del Instituto, para que lo conozca la sociedad.
	Seguimiento a programas presupuestales 2.5	2.5.1 Entrega del Informe Trimestral a la Cámara de Diputados y a la SHCP. La Secretaría Ejecutiva del INMUJERES entrega cada trimestre el Informe Trimestral de ejecución del presupuesto del Anexo Igualdad de Género a la Comisión de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados y a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los informes son publicados en el Portal de Transparencia del Instituto.
	Capacitación y Certificación 3.5	3.5.1 Impartición de cursos de capacitación (en línea y presenciales). Se imparte los cursos de capacitación en línea por medio de la plataforma punto género. Del mismo modo, se imparten los cursos de capacitación presencial en las dependencias que solicitan la capacitación. 3.5.2 Impartición de cursos de certificación (presenciales y semipresenciales). Se imparten los cursos de certificación, ya sea de manera presencial o semipresencial.
	AVG 4.5	4.5.1 Emisión y entrega del Informe del Grupo de Trabajo. El INMUJERES, remite el Informe del grupo de trabajo para su validación por parte de la Secretaría de Gobernación, por conducto de la CONAVIM. Una vez validado, la Secretaría de Gobernación a través de la CONAVIM entrega el informe al Ejecutivo Estatal. El Informe se publica en las páginas Web del INMUJERES y de la CONAVIM. 4.5.2 Notificación del dictamen y, en su caso, emisión de la Alerta. Se realiza la notificación del dictamen del grupo de trabajo a la organización solicitante de la Alerta. En su caso, se decreta la

		Alerta de Género.
		<p>4.4.3 Emisión de la declaratoria de Alerta de Violencia de Género o notificación de que no se declara.</p> <p>La Secretaría de Gobernación, por conducto de la CONAVIM, emite la declaratoria de Alerta de Violencia de Género o informa al Ejecutivo Estatal que no se declara.</p>
	<p>Proequidad</p> <p>5.5</p>	<p>5.5.1 Entrega de las bases de participación. Se entregan las bases de participación de la convocatoria y sus anexos a través de la aplicación del programa Proequidad.</p> <p>5.5.2 Transferencia de apoyos. Se realiza una transferencia electrónica a una cuenta proporcionada por las OSC.</p> <p>5.5.3 Ejecución de proyectos. Las OSC seleccionadas ejecutan los proyectos que fueron dictaminados favorablemente.</p>
	<p>Planeación</p> <p>6.5</p>	<p>6.5.1 Ejecución del PAR. Aprobado por la Junta de Gobierno el PAR, la Secretaría Ejecutiva remite el mismo a las diversas áreas del Instituto para su conocimiento y ejecución.</p>
	<p>Monitoreo</p> <p>7.5</p>	<p>7.5.1 Emisión de Informes trimestrales. La DGEDE emite informes trimestrales sobre el cumplimiento de las metas y objetivos del PAR.</p>
	<p>Evaluación</p> <p>8.5</p>	<p>8.5.1 Entrega de la evaluación externa. La evaluación externa realizada por una entidad especializada es entregada a la Institución.</p>
CONTROL		<p>No se identificaron <i>actividades y mecanismos implementados por los operadores del Pp 010 para verificar que los diferentes procedimientos, procesos</i></p>

		<i>y subprocesos se estén ejecutando conforme a lo planeado.</i>
6 SEGUIMIENTO A DESTINATARIOS	SNIMH 1.6	1.6.1 Seguimiento a los acuerdos de las Sesiones. Desde el Instituto, en su calidad de Secretaría Técnica del SNIMH, se da seguimiento a los acuerdos de sus sesiones.
	Seguimiento a programas presupuestales 2.6	2.6.1 Seguimiento al registro de información en el PASH. La DGEDE da seguimiento a que las instancias que ejercen presupuesto orientado a la igualdad de género lo registren adecuada y oportunamente en el PASH.
	Capacitación y certificación 3.6	3.6.1 Aplicación de encuesta de satisfacción a destinatarios de los servicios de capacitación. Con el fin de conocer el nivel de satisfacción con la capacitación, el área responsable del proceso tiene considerado como parte de su ejecución la aplicación de una encuesta entre las personas usuarias. 3.6.2 Aplicación de encuesta de satisfacción a destinatarios de los servicios de certificación. Con el fin de conocer el nivel de satisfacción con la certificación, el área responsable del proceso tiene considerado como parte de su ejecución la aplicación de una encuesta entre las personas usuarias.
	AVG 4.6	4.6.1 Seguimiento a la implementación de recomendaciones. Se lleva a cabo el seguimiento a la implementación de recomendaciones del Grupo de Trabajo incluidas en su Informe sobre la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, mismo que se realiza bimestralmente.
	Proequidad 5.6	5.6.1 Seguimiento a la ejecución de proyectos. Se realiza el seguimiento a la ejecución de proyectos, solicitando informes financieros y de actividades trimestralmente.
	Planeación 6.6	6.6.1 Seguimiento a los ajustes a la planeación del PAR. Derivado de los ajustes al PAR solicitados por la Junta de Gobierno y/o por el monto de recursos establecidos en el Presupuesto de Egresos de la Federación, con la supervisión de la Secretaría

		Ejecutiva se lleva a cabo el seguimiento a los ajustes que las áreas deben hacer a su versión preliminar de metas y objetivos comprometidos en el PAR de la institución.
	Monitoreo 7.6	7.6.1 Seguimiento a cumplimiento de metas e indicadores del PAR. La DGEDE da seguimiento a lo reportado por las diversas áreas de la Institución respecto del cumplimiento de sus metas e indicadores comprometidos en el PAR, solicitando evidencias que respalden la información remitida que se integra a los Informes Trimestrales.
	Evaluación 8.6	8.6.1 Seguimiento a la elaboración de la evaluación externa. La DGEDE da seguimiento a la realización de la evaluación externa contratada, mediante reuniones de trabajo y la revisión de los entregables señalados en los TDR.
7 Evaluación Externa	SNINH 1.7	1.7.1 Para este proceso no existe algún subproceso mediante el cual una unidad administrativa ajena a la operación del Pp realice acciones de evaluación externa.
	Seguimiento a programas presupuestales 2.7	2.7.1 Para este proceso no existe algún subproceso mediante el cual una unidad administrativa ajena a la operación del Pp realice acciones de evaluación externa.
	Capacitación y certificación 3.7	3.7.1 Evaluación externa de competencias a los cursos de capacitación impartidos. Prestadores de servicios externos realizan evaluaciones de competencias de las personas participantes en los cursos de capacitación. 3.7.2 Evaluación externa de competencias a los cursos de certificación impartidos. Prestadores de servicios externos realizan evaluaciones de competencias de las personas participantes en los cursos de certificación. 3.7.3 Evaluación de la satisfacción de las personas participantes con los cursos de capacitación recibidos. Se aplican cuestionarios para conocer el nivel de satisfacción con el curso por parte de las personas participantes en cursos de capacitación.

		<p>Las evaluaciones son sistematizadas.</p> <p>3.7.4 Evaluación de la satisfacción de las personas participantes con los cursos de certificación recibidos. Se aplican cuestionarios para conocer el nivel de satisfacción con el curso por parte de las personas participantes en cursos de certificación. Las evaluaciones son sistematizadas.</p>
	<p>AVG</p> <p>4.7</p>	<p>4.7.1 Para este proceso no existe algún subproceso mediante el cual una unidad administrativa ajena a la operación del Pp realice acciones de evaluación externa.</p>
	<p>Proequidad</p> <p>5.7</p>	<p>4.7.1 Para este proceso no existe algún subproceso mediante el cual una unidad administrativa ajena a la operación del Pp realice acciones de evaluación externa.</p>
	<p>Planeación</p> <p>6.7</p>	<p>6.7.1 Para este proceso no existe algún subproceso mediante el cual una unidad administrativa ajena a la operación del Pp realice acciones de evaluación externa.</p>
	<p>Monitoreo</p> <p>7.7</p>	<p>7.7.1 Para este proceso no existe algún subproceso mediante el cual una unidad administrativa ajena a la operación del Pp realice acciones de evaluación externa.</p>
	<p>Evaluación externa</p> <p>8.7</p>	<p>8.7.1 Evaluación externa. Es el proceso que implica la evaluación de los programas del Instituto, el cual se desarrolla en el marco del Sistema de Evaluación de Desempeño para dar cumplimiento al Programa Anual de Evaluación (PAE) que se emite cada ejercicio fiscal. Cabe señalar que el área dueña del proceso –DGEDE- no es una unidad administrativa ajena a la operación del Pp sino forma parte de él, aunque la instancia que realiza la evaluación es una persona moral o física externa a la institución. Este proceso implica que se definan las metodologías o los términos de referencia, se contraten las evaluaciones externas (de cualquier tipo), se recabe la información que será entregada a los equipos evaluadores, se realice el seguimiento durante el desarrollo de las evaluaciones externas, se aprueben los informes finales de las evaluaciones externas, se notifique a las instancias</p>

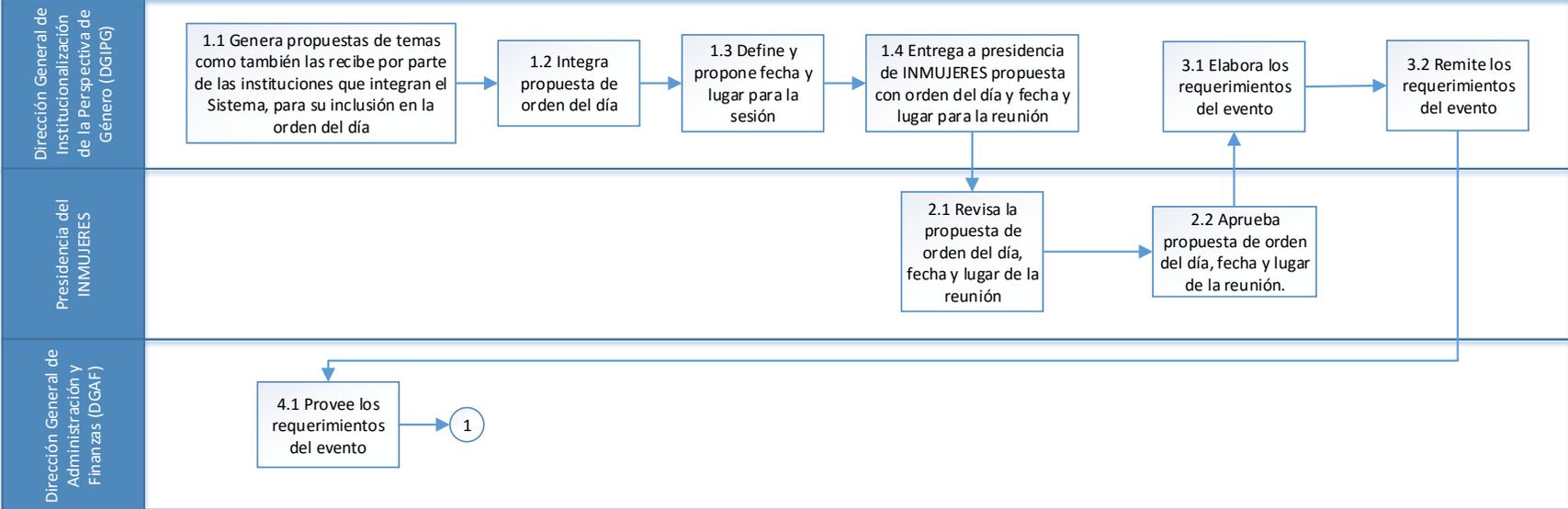
		correspondientes sobre la conclusión de las evaluaciones externas y se defina y realice el seguimiento de los Aspectos Susceptibles de Mejora (ASM).
8 MONITOREO	SNIMH 1.8	1.8.1 Para este proceso no existe algún subproceso mediante el cual una unidad administrativa ajena a la operación del Pp se recabe, registre y valide la información sobre el avance de las metas de los indicadores de la MIR en el PASH, así como el seguimiento a los resultados de indicadores adicionales a los de la MIR en caso de que se cuente con un sistema de monitoreo de gestión.
	Seguimiento a programas presupuestales 2.8	2.7.1 Monitoreo de los indicadores de cumplimiento asociados al ejercicio de programas con presupuesto etiquetado para la igualdad de género. Bajo la coordinación de la DGEDE, se revisa y hacen recomendaciones a los indicadores de las UR de las dependencias que éstas deben subir al PASH. Si bien la DGEDE forma parte del Programa, es la Secretaría Ejecutiva del Instituto la instancia que valida la información cargada al PASH, dado que ésta sirve para integrar los Informes trimestrales de ejecución del presupuesto del anexo de igualdad del Presupuesto de Egresos de la Federación, mismo que se remite a la Cámara de Diputados.
	Capacitación y certificación 3.8	3.8.1 Para este proceso no existe algún subproceso mediante el cual una unidad administrativa ajena a la operación del Pp se recabe, registre y valide la información sobre el avance de las metas de los indicadores de la MIR en el PASH, así como el seguimiento a los resultados de indicadores adicionales a los de la MIR en caso de que se cuente con un sistema de monitoreo de gestión.
	AVG 4.8	4.8.1 Para este proceso no existe algún subproceso mediante el cual una unidad administrativa ajena a la operación del Pp se recabe, registre y valide la información sobre el avance de las metas de los indicadores de la MIR en el PASH, así como el seguimiento a los resultados de indicadores

		adicionales a los de la MIR en caso de que se cuente con un sistema de monitoreo de gestión.
	Proequidad 5.8	5.8.1 Para este proceso no existe algún subproceso mediante el cual una unidad administrativa ajena a la operación del Pp se recabe, registre y valide la información sobre el avance de las metas de los indicadores de la MIR en el PASH, así como el seguimiento a los resultados de indicadores adicionales a los de la MIR en caso de que se cuente con un sistema de monitoreo de gestión.
	Planeación 6.8	6.8.1 Monitoreo de los Indicadores de anteproyectos de PAR. Derivado de la integración del anteproyecto de PAR que se presenta para su aprobación a la Junta de Gobierno, la DGEDE coordina a las diversas áreas en la elaboración de los indicadores a las metas y objetivos que tienen comprometidos en tal Programa Anual. Si bien la DGEDE es un área que forma parte del Pp P010, es la Secretaría Ejecutiva la instancia que valida dichos indicadores, los cuales son adicionales a los de la MIR y cuentan con un sistema de monitoreo de gestión.
	Monitoreo 7.8	7.8.1 Monitoreo de los indicadores del PAR. Derivado de la integración del PAR aprobado por la Junta de Gobierno, la DGEDE coordina a las diversas áreas en el reporte de cumplimiento de los indicadores que cada área tiene comprometidos en tal Programa Anual. Si bien la DGEDE es un área que forma parte del Pp P010, es la Secretaría Ejecutiva la que valida la información ahí contenida, la cual se integra en un sistema de monitoreo de gestión.

Anexo III. Diagramas de flujo de la operación del Pp P010

Proceso: Programación, ejecución y seguimiento de las sesiones del Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH)
 Organización de sesiones del Sistema Nacional Para La Igualdad Entre Mujeres y Hombres

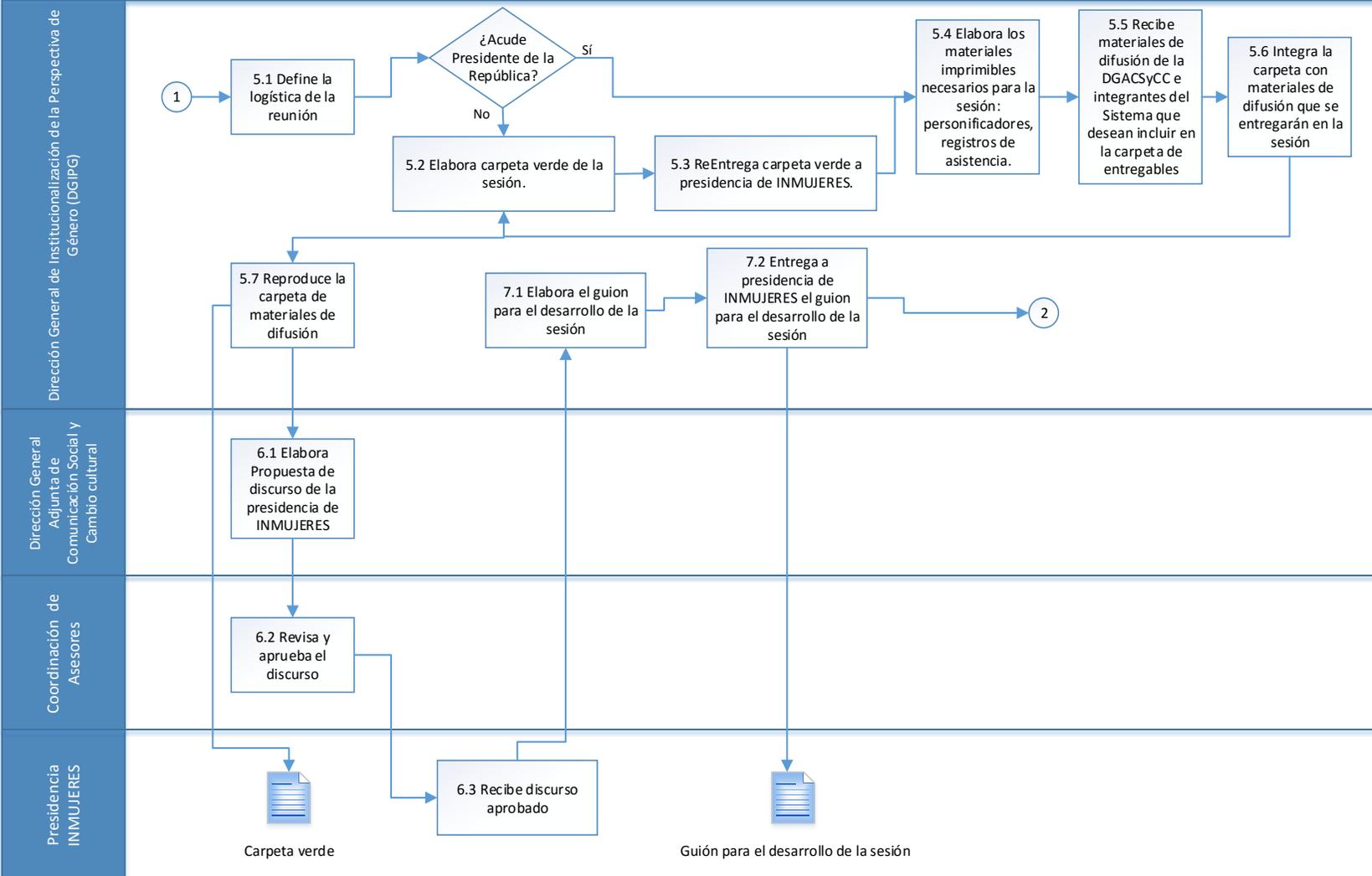
Responsable: Dirección de Cultura Institucional y Gestión Pública, Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género



Proceso: Programación, ejecución y seguimiento de las sesiones del Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH)

Organización de sesiones del Sistema Nacional Para La Igualdad Entre Mujeres y Hombres

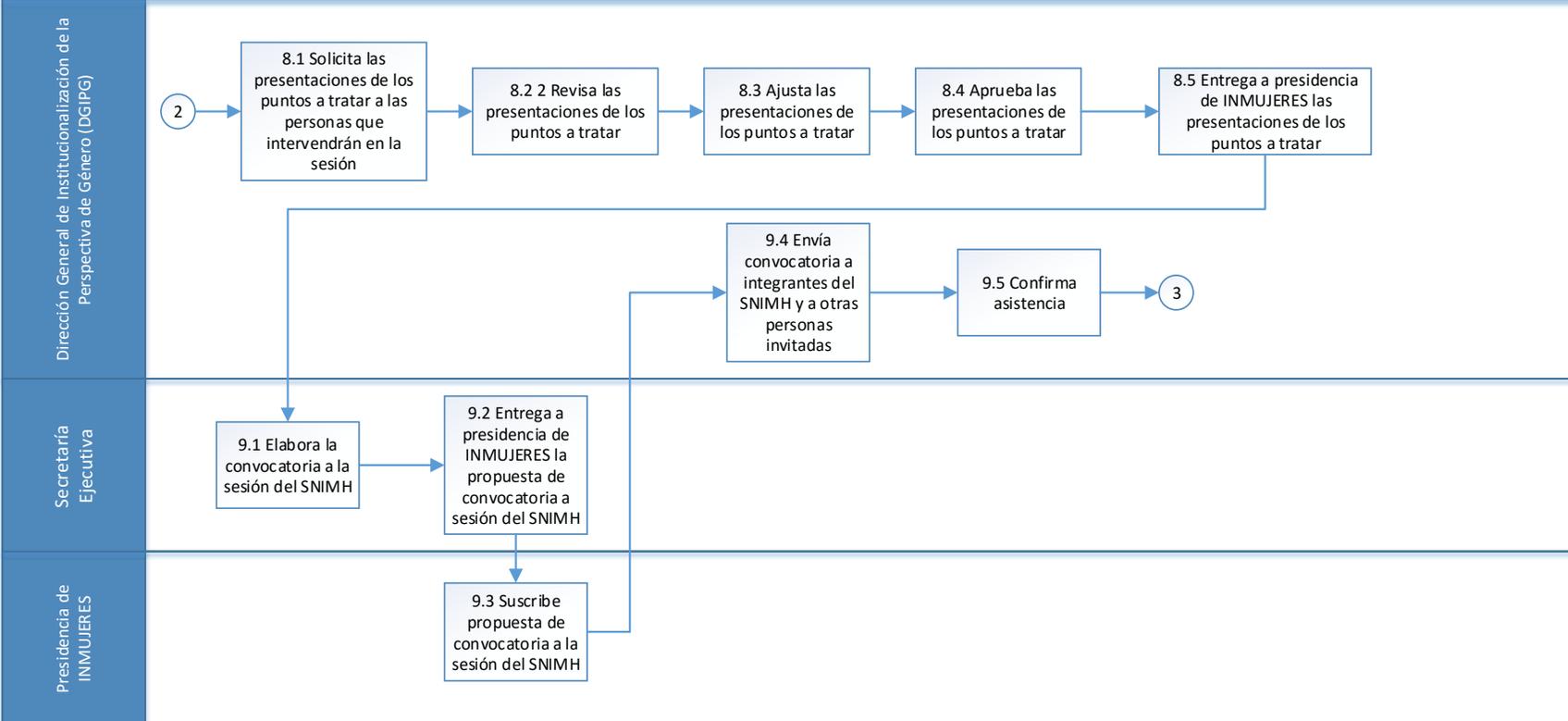
Responsable: Dirección de Cultura Institucional y Gestión Pública, Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género



Proceso: Programación, ejecución y seguimiento de las sesiones del Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH)

Organización de sesiones del Sistema Nacional Para La Igualdad Entre Mujeres y Hombres

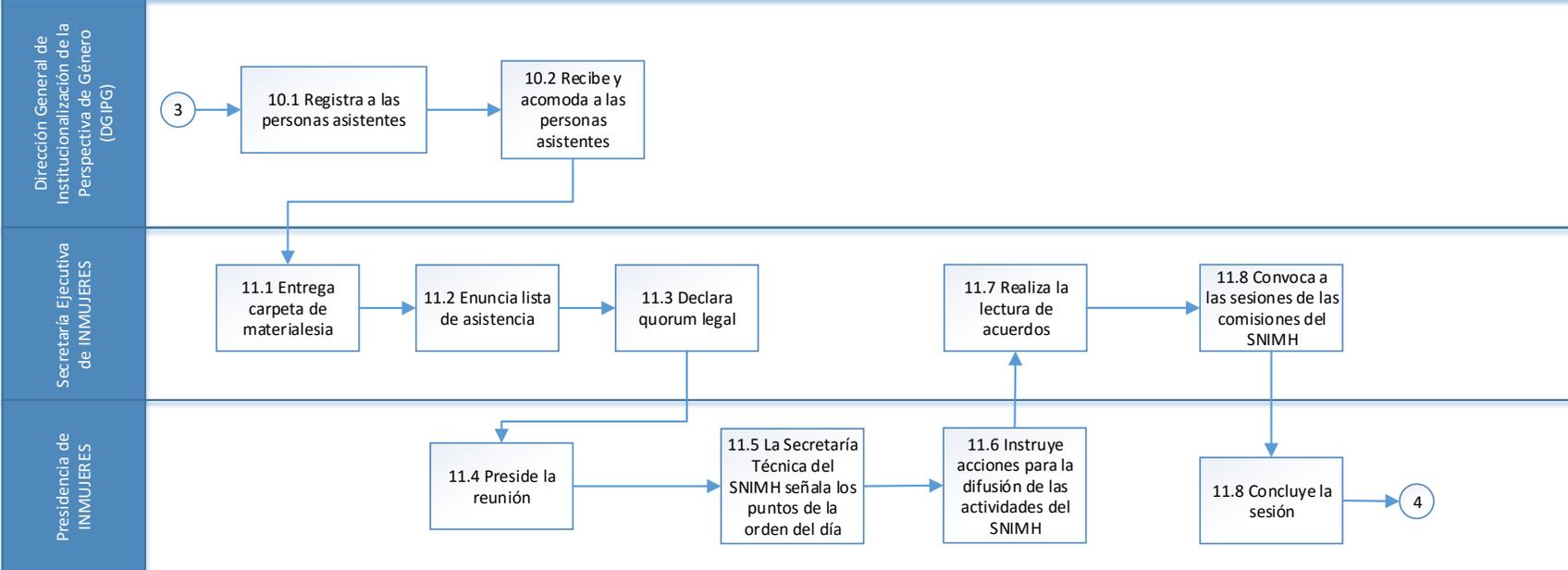
Responsable: Dirección de Cultura Institucional y Gestión Pública, Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género



Proceso: Programación, ejecución y seguimiento de las sesiones del Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH)

Desarrollo de las sesiones del Sistema Nacional Para La Igualdad Entre Mujeres y Hombres

Responsable: Dirección de Cultura Institucional y Gestión Pública, Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género

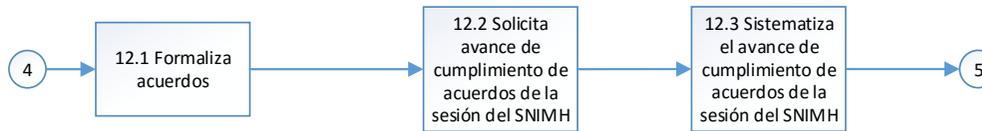


Proceso: Programación, ejecución y seguimiento de las sesiones del Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH)

Seguimiento a los acuerdos derivados de las sesiones del Sistema Nacional Para La Igualdad Entre Mujeres y Hombres

Responsable: Dirección de Cultura Institucional y Gestión Pública, Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género

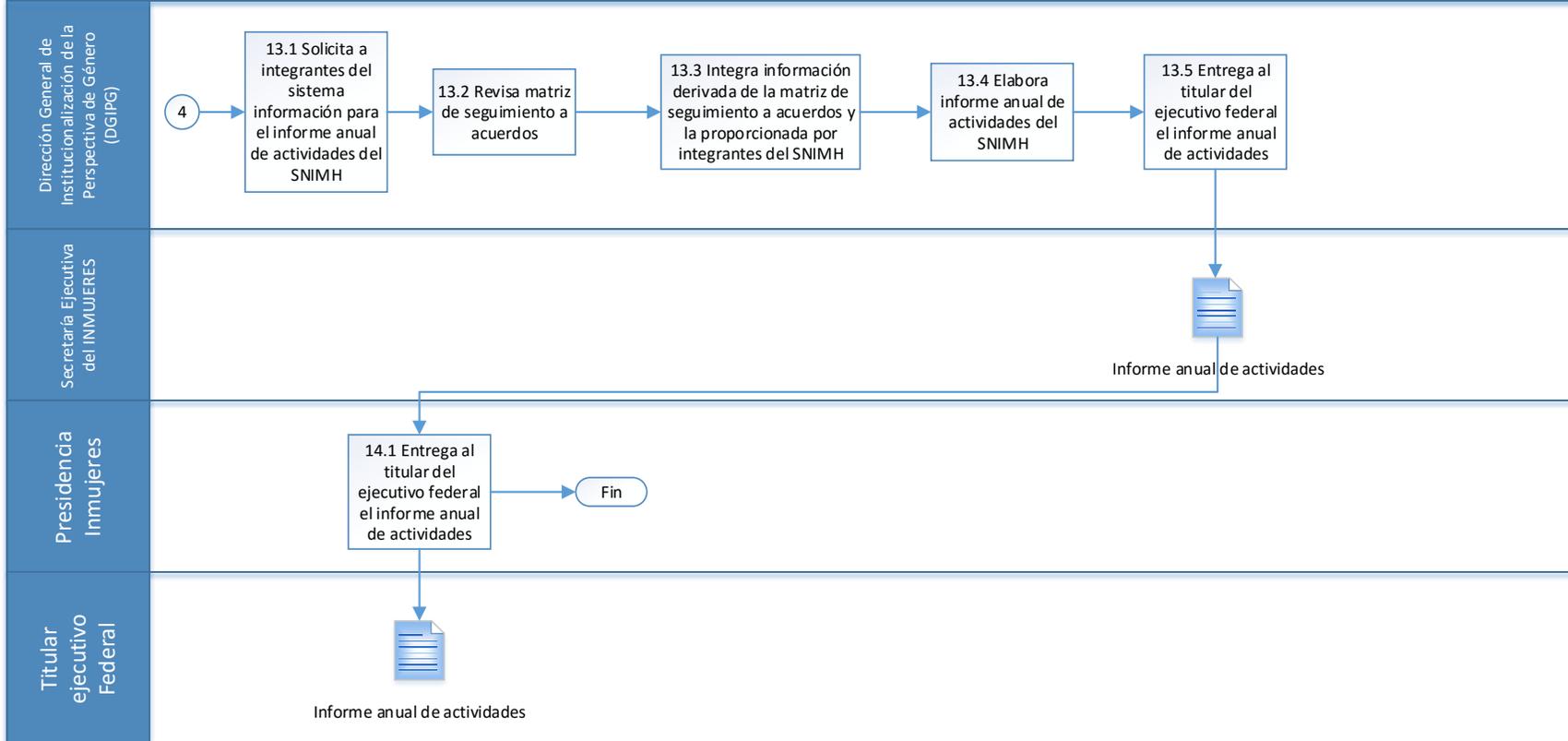
Dirección General de
Institucionalización de la
Perspectiva de Género
(DGIPG)



Proceso: Programación, ejecución y seguimiento de las sesiones del Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH)

Elaboración de informe anual de actividades del Sistema Nacional Para La Igualdad Entre Mujeres y Hombres

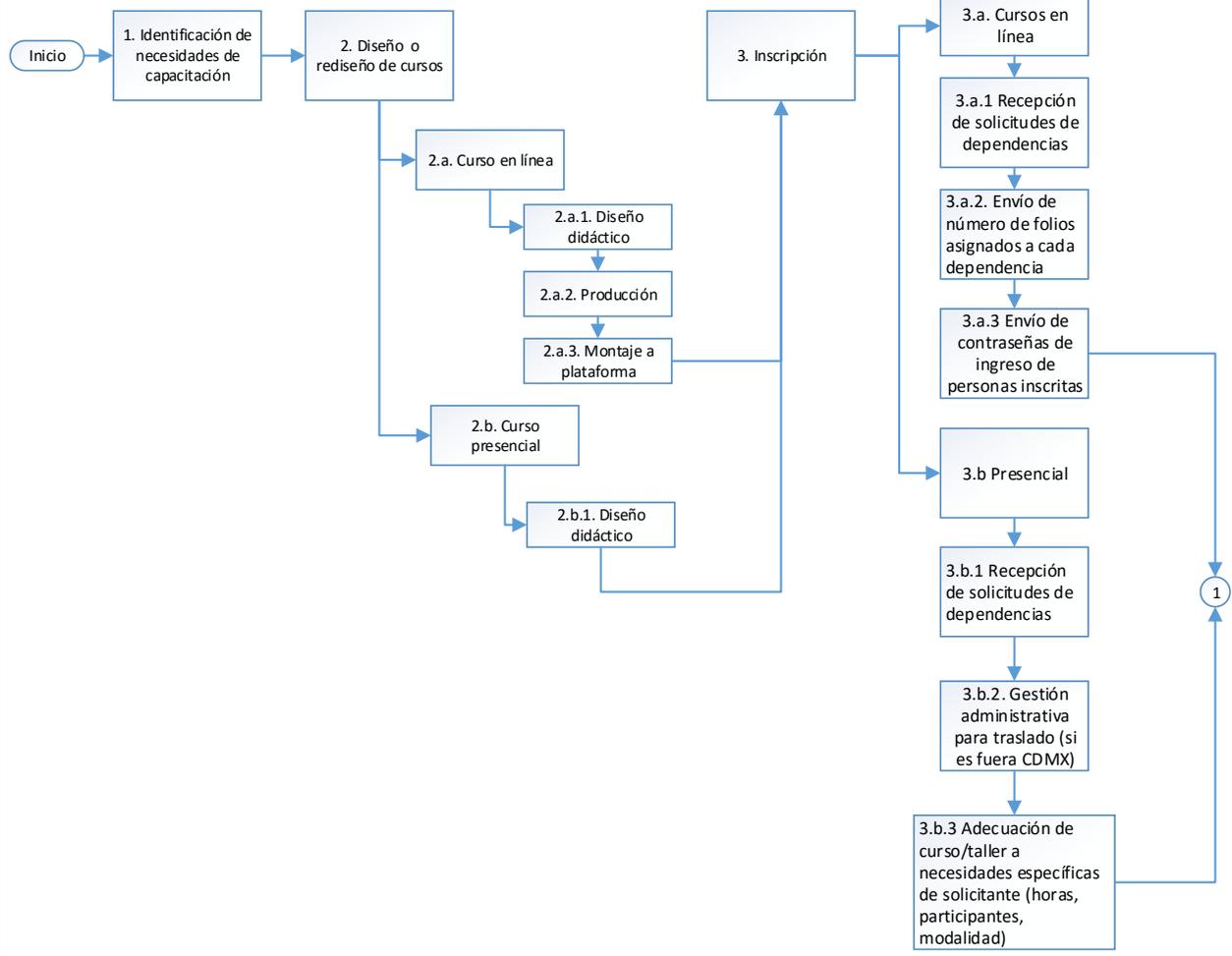
Responsable: Dirección de Cultura Institucional y Gestión Pública, Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género



Proceso: Capacitación

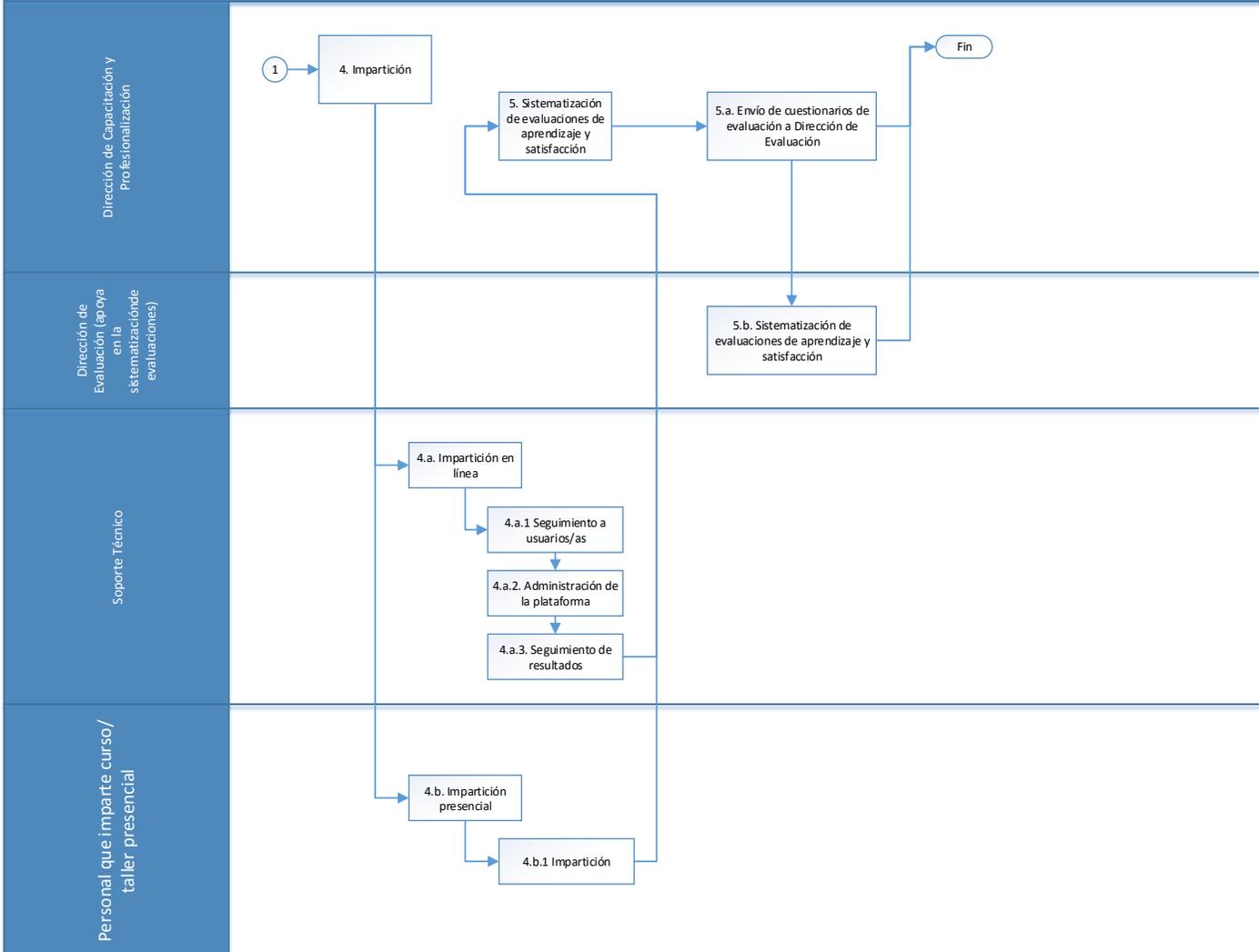
Responsable: Dirección de Capacitación y Profesionalización

Dirección de Capacitación y Profesionalización



Proceso: Capacitación

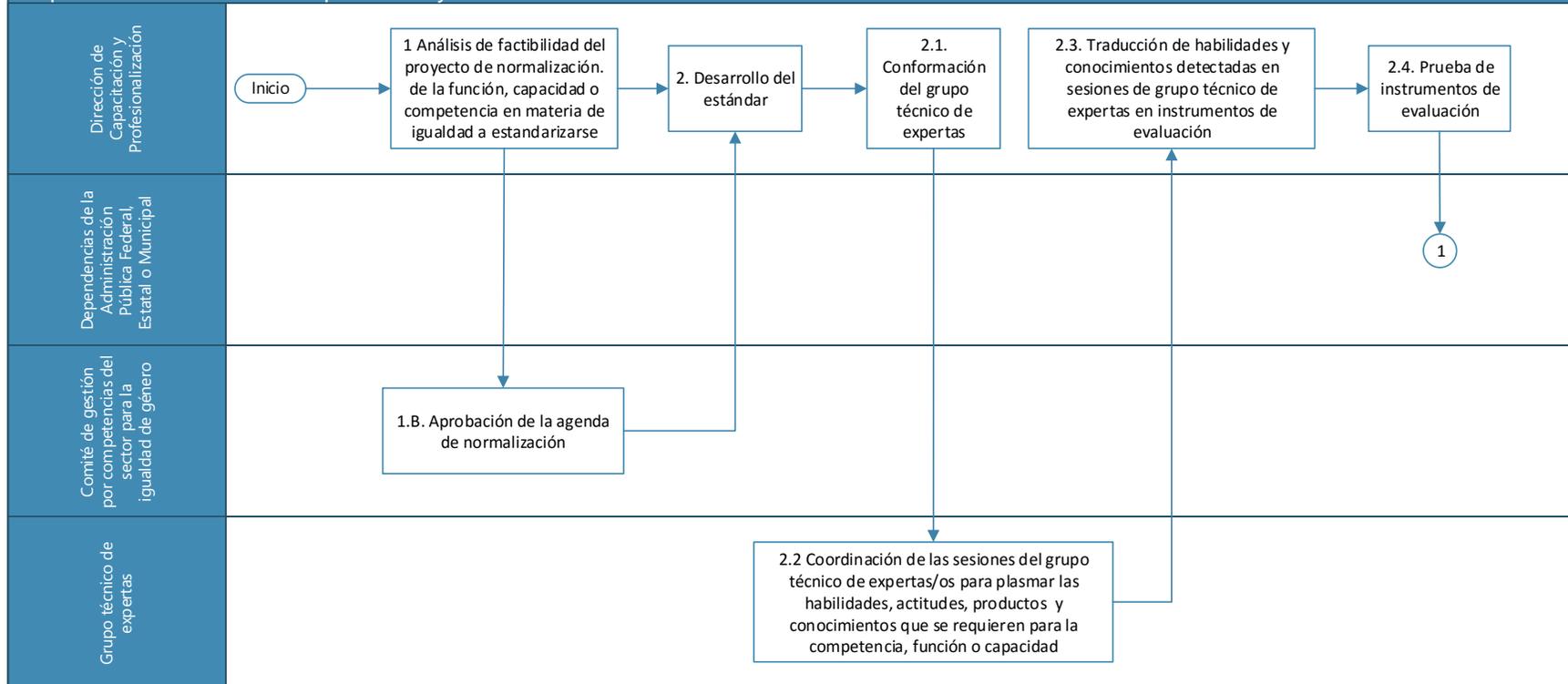
Responsable: Dirección De Capacitación y Profesionalización



Proceso: Certificación

A. NORMALIZACIÓN

Responsable: Dirección de Capacitación y Profesionalización del INMUJERES



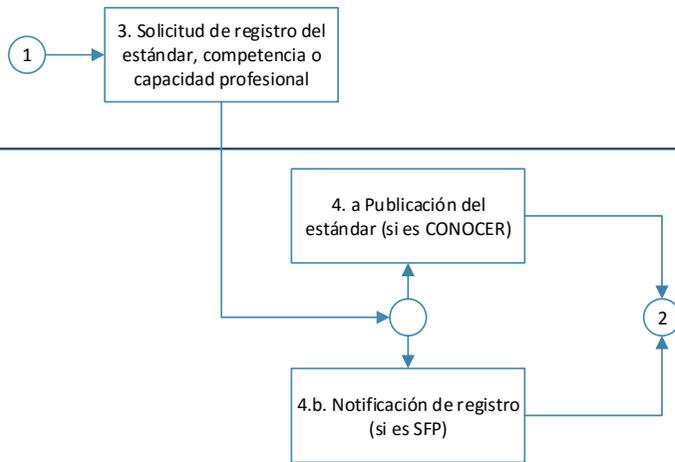
Proceso: Certificación

A. NORMALIZACIÓN

Responsable: Dirección de Capacitación y Profesionalización del INMUJERES

Dirección de
Capacitación y
Profesionalización

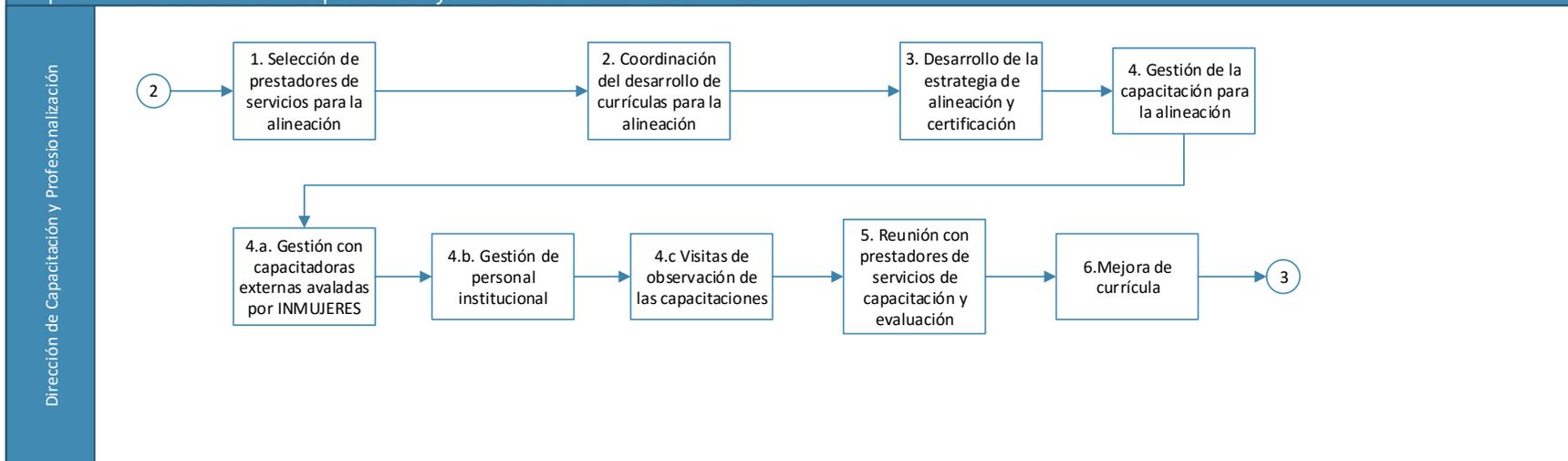
CONOCER-Secretaría de Educación
Pública
O
Secretaría de la Función Pública(SFP)



Proceso: Certificación

B. OPERACIÓN DE LA ALINEACIÓN PARA LA CERTIFICACIÓN

Responsable: Dirección de Capacitación y Profesionalización del INMUJERES

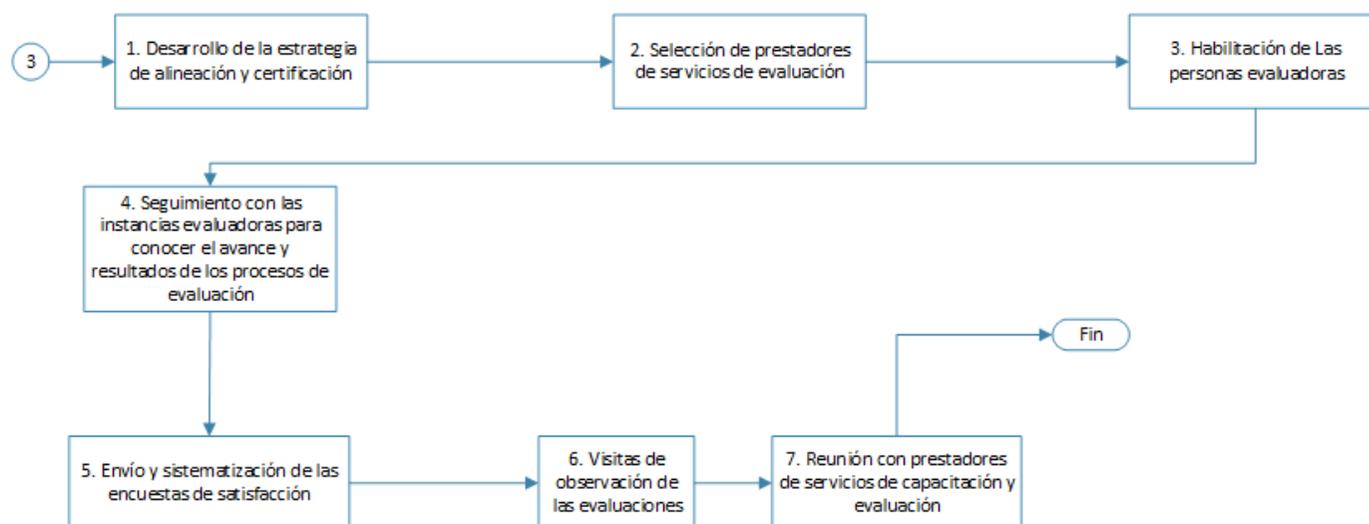


Proceso: Certificación

C. EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN OPERACIÓN DE LA EVALUACIÓN

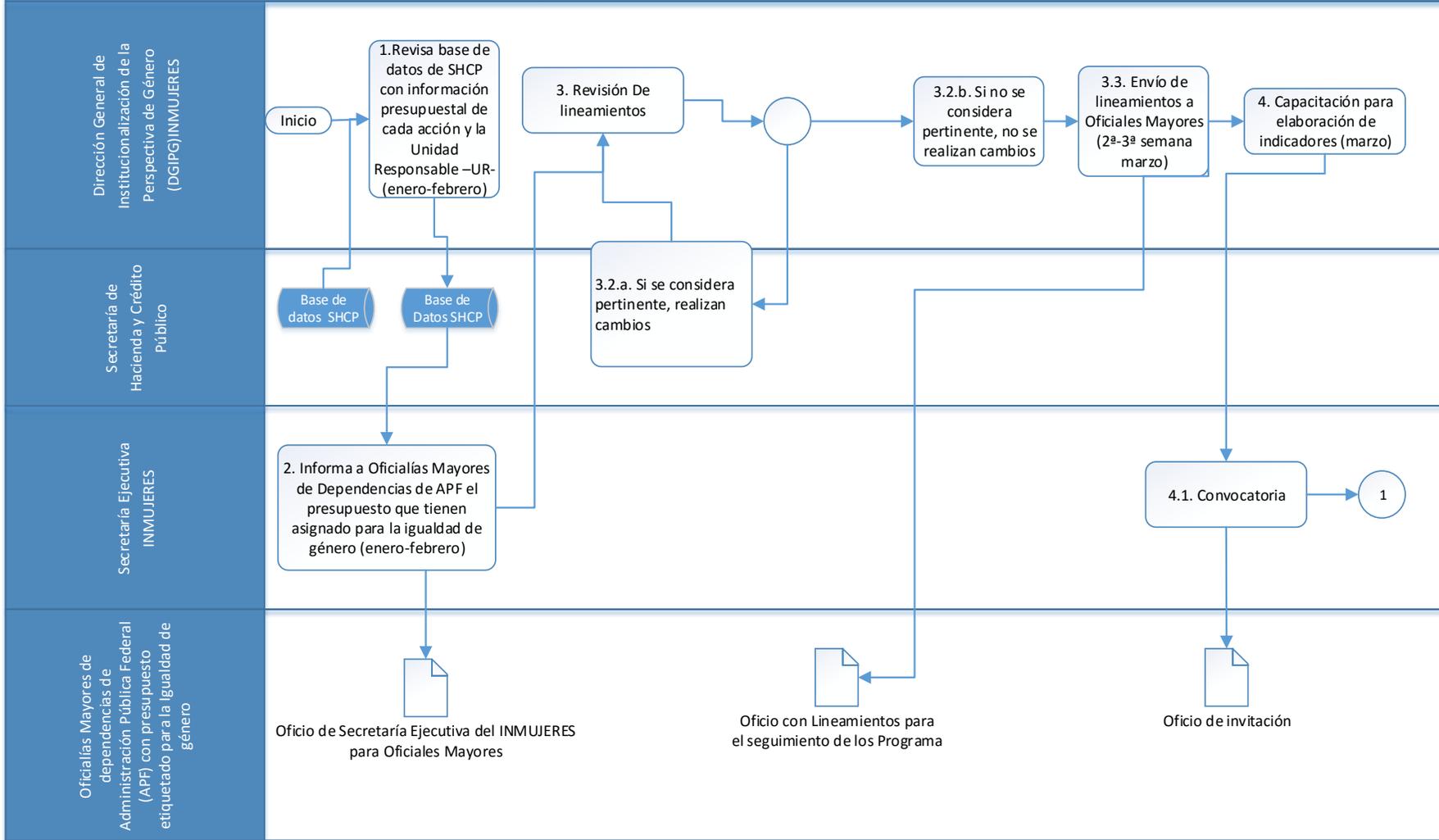
Responsable: Dirección de Capacitación y Profesionalización del INMUJERES

Dirección de Capacitación y Profesionalización



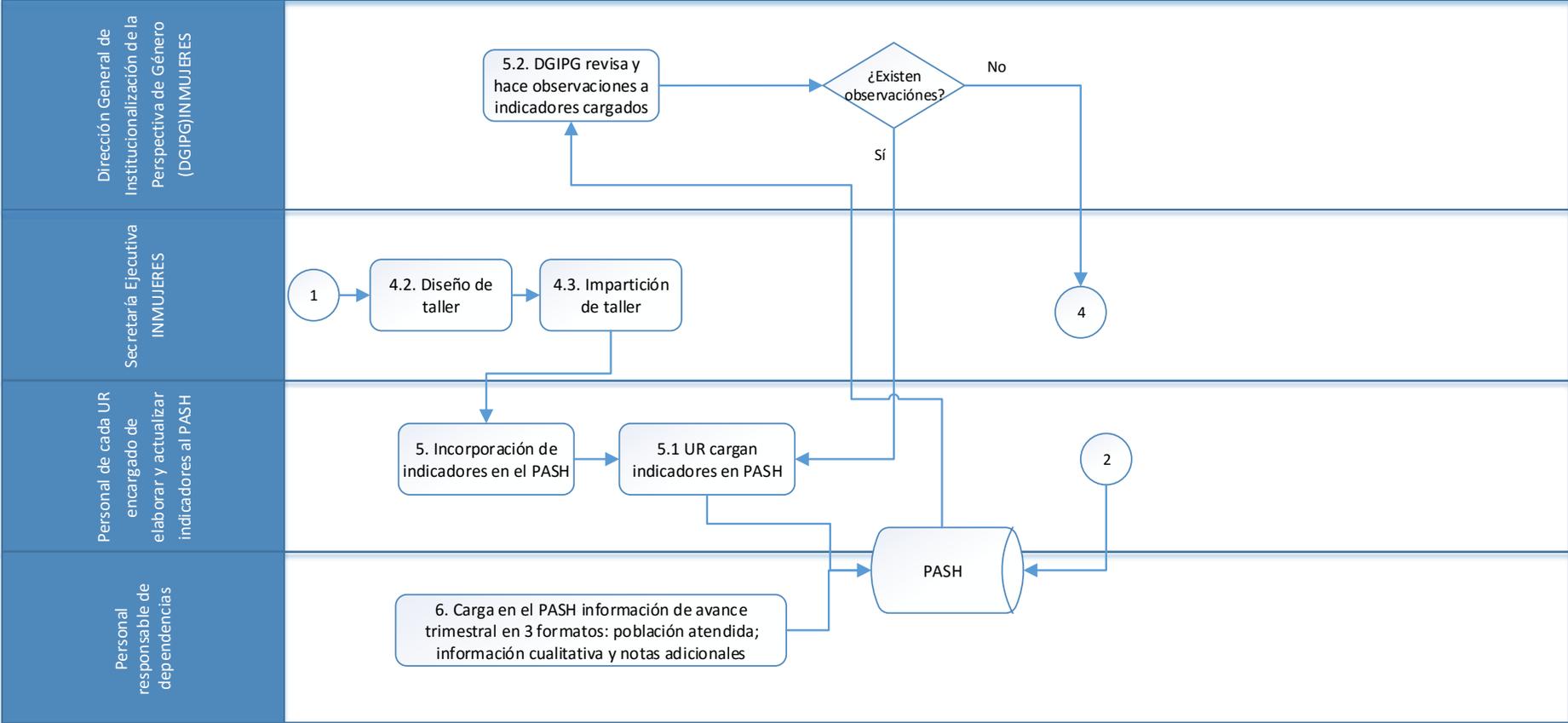
Proceso: Seguimiento a los Programas Presupuestales Anexo Igualdad de género

Responsable: Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género



Proceso: Seguimiento a los Programas Presupuestales Anexo Igualdad de género

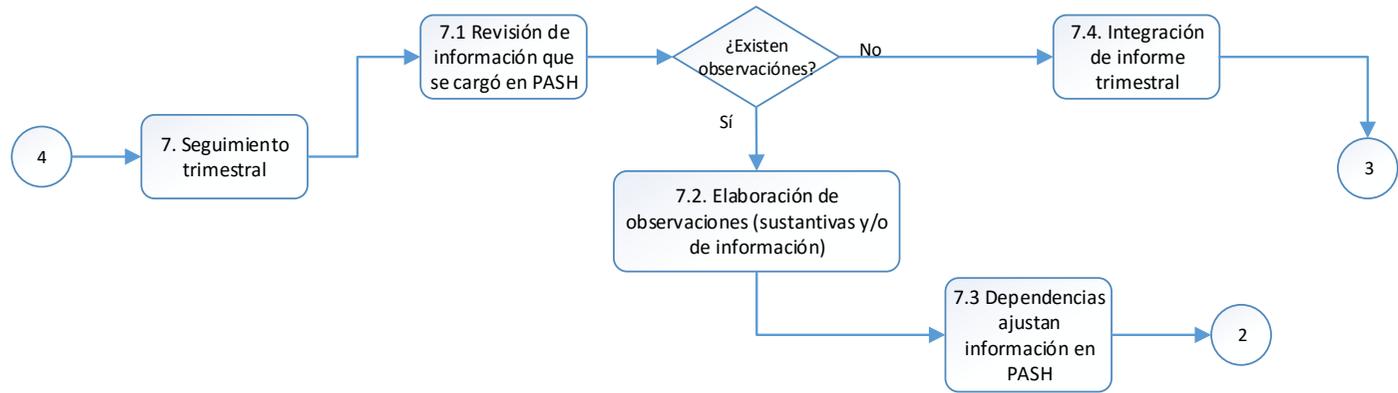
Responsable: Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género



Proceso: Seguimiento a los Programas Presupuestales Anexo Igualdad de género

Responsable: Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género

Secretaría Ejecutiva INMUJERES



Secretaría de Hacienda y Crédito Público



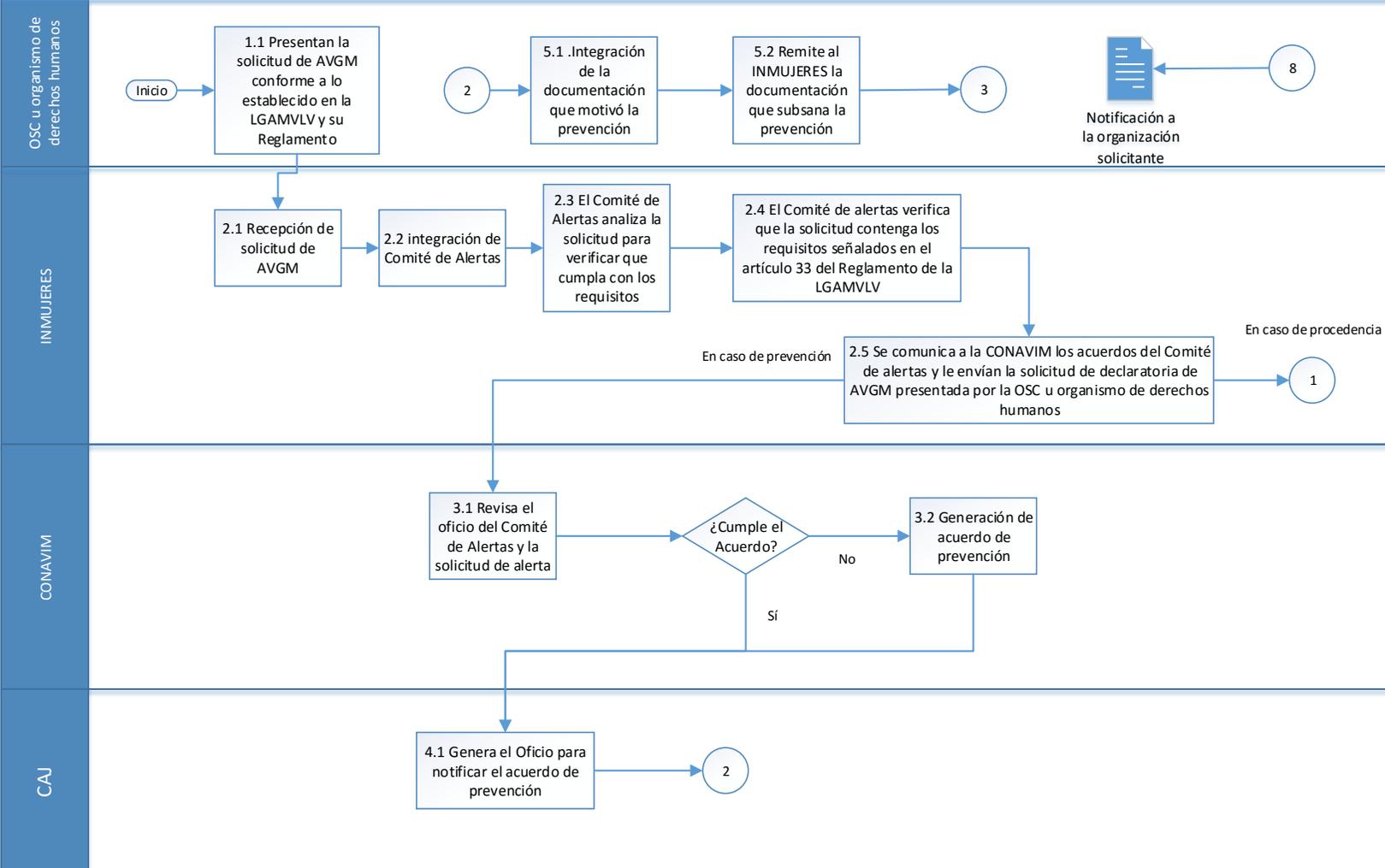
Cámara de Diputados



Proceso: Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)

Admisión de la solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres

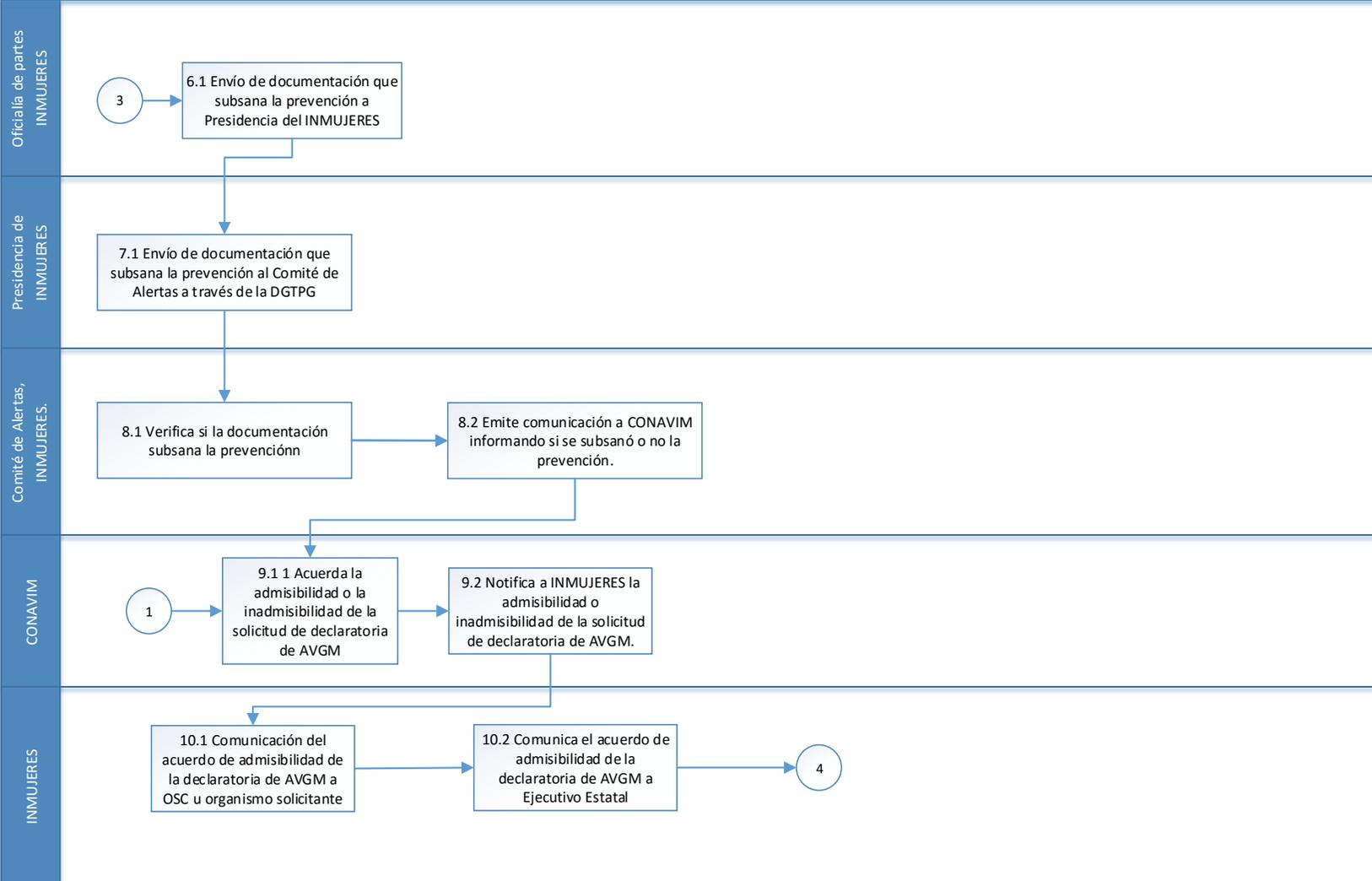
Responsable: Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género



Proceso: Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)

Admisión de la solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres

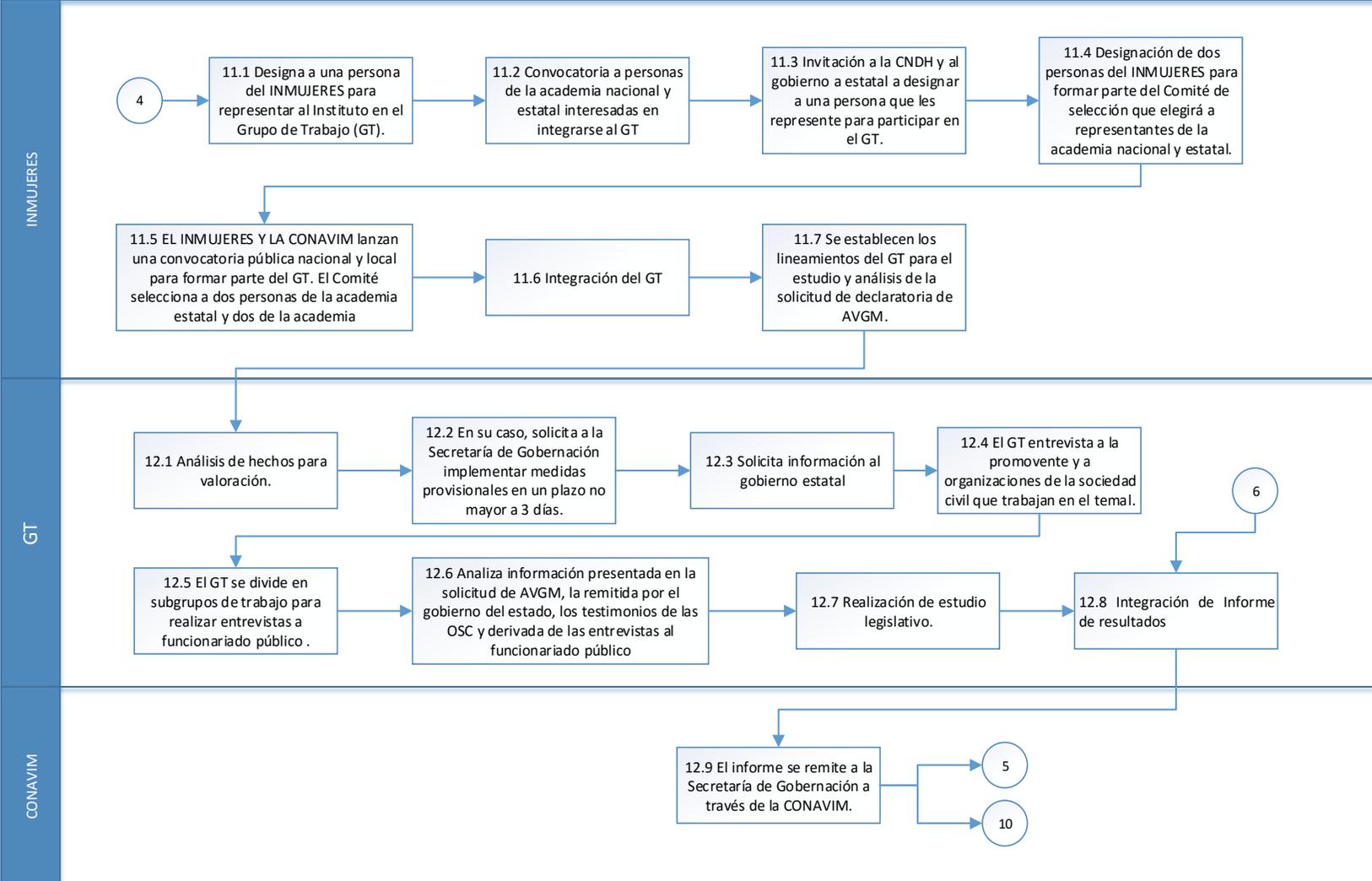
Responsable: Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género



Proceso: Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)

Conformación del Grupo de Trabajo y elaboración del informe

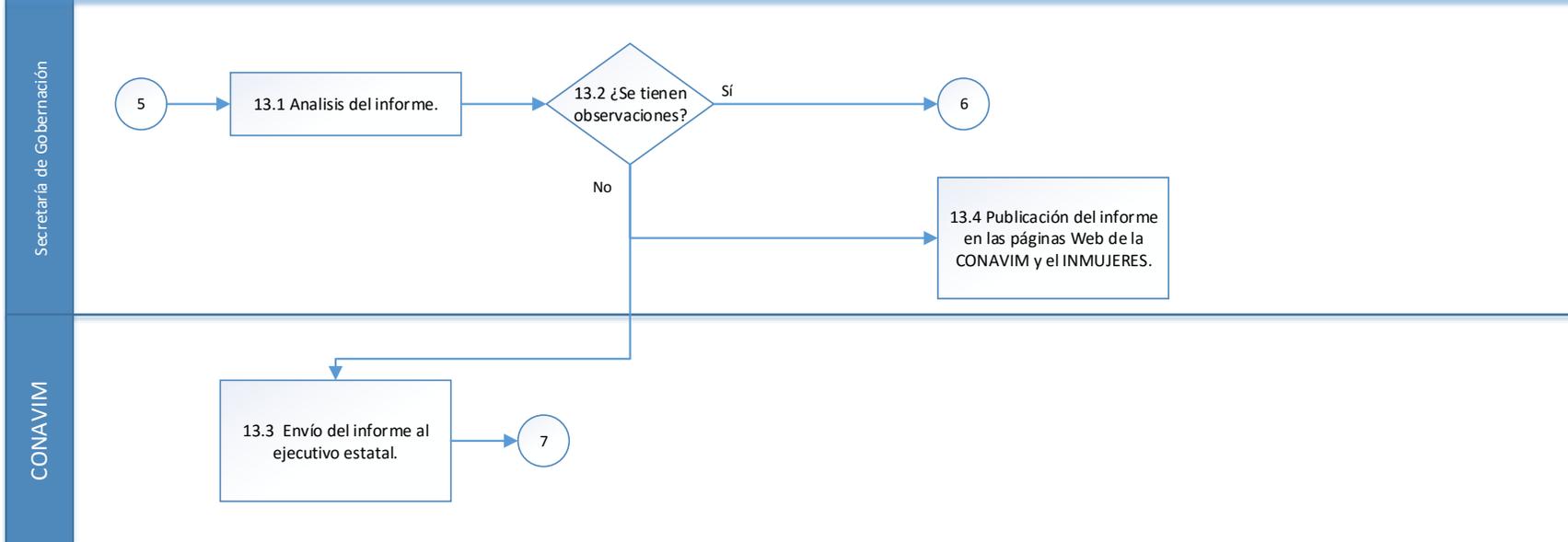
Responsable: Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género



Proceso: Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)

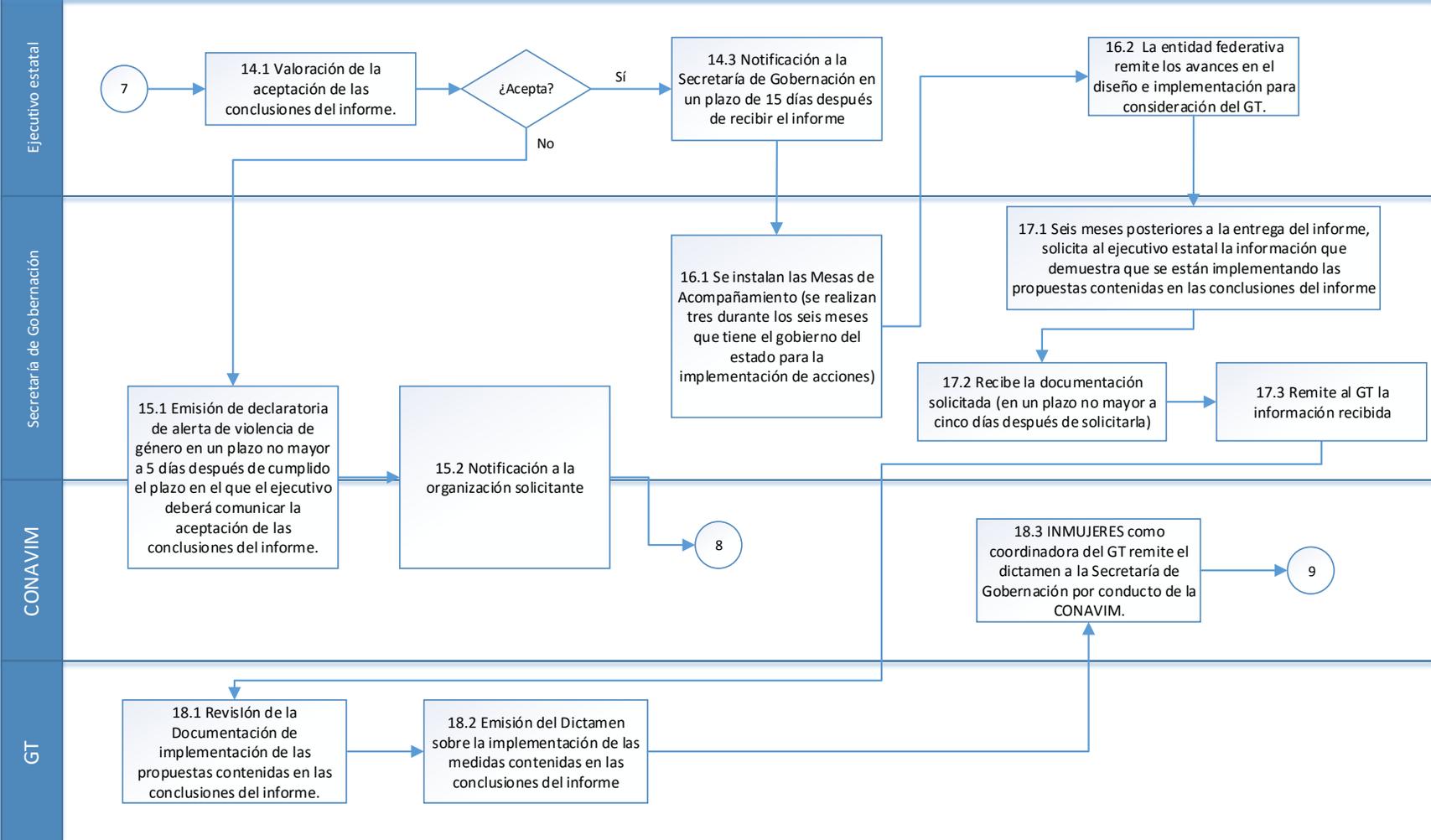
Conformación del Grupo de Trabajo y elaboración del informe

Responsable: Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género



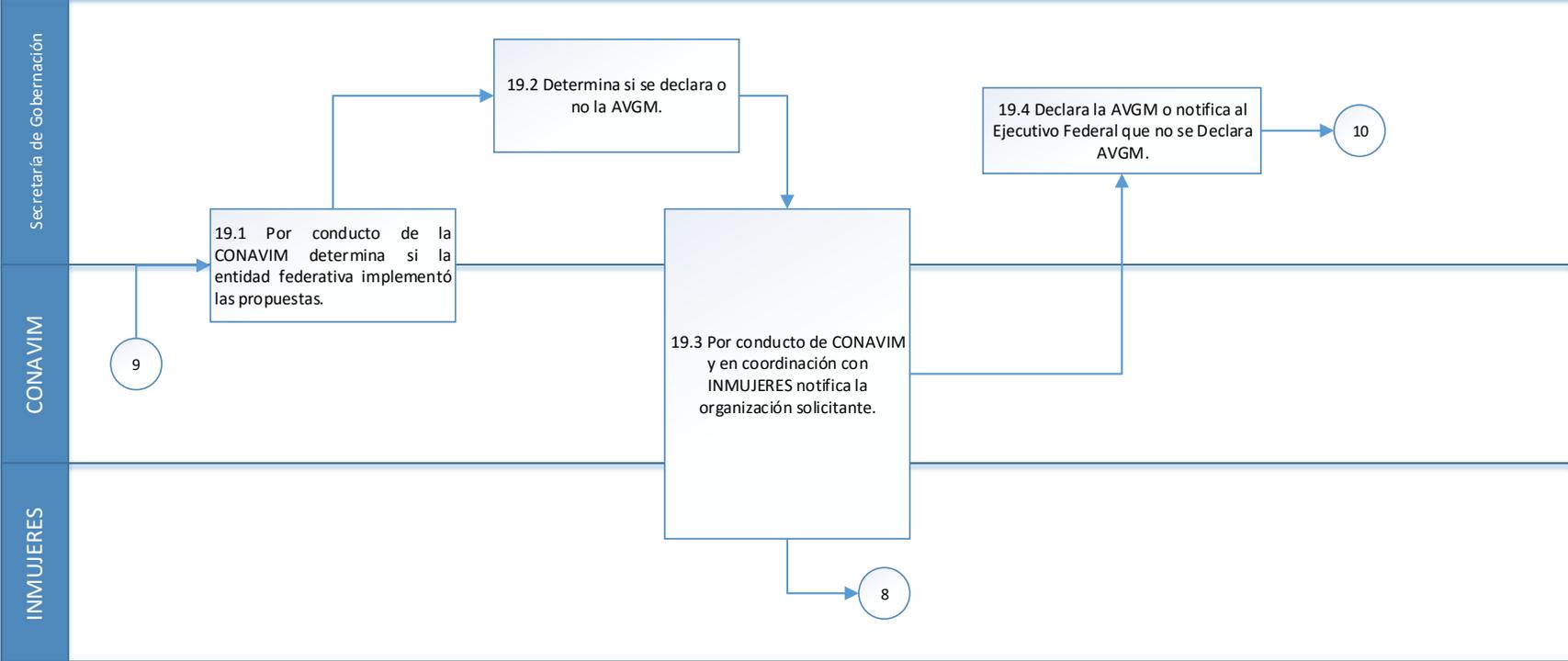
Proceso: Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)
Emisión del Dictamen y en su caso Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres

Responsable: Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género



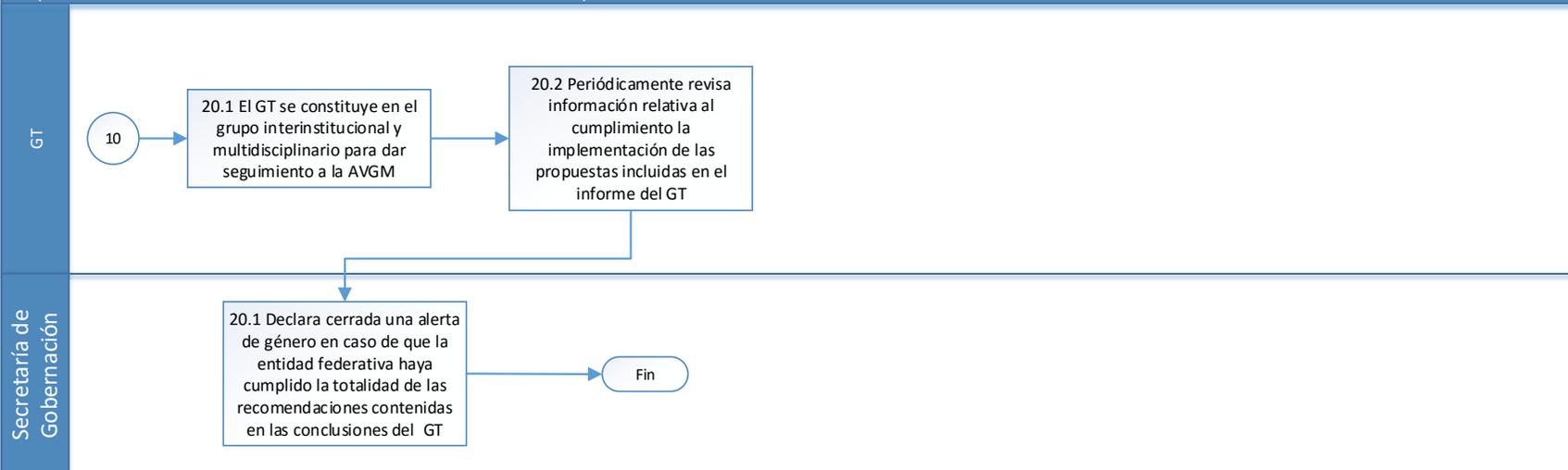
Proceso: Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)
Emisión del Dictamen y en su caso Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres

Responsable: Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género



Proceso: Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)
Seguimiento a la implementación de recomendaciones de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres.

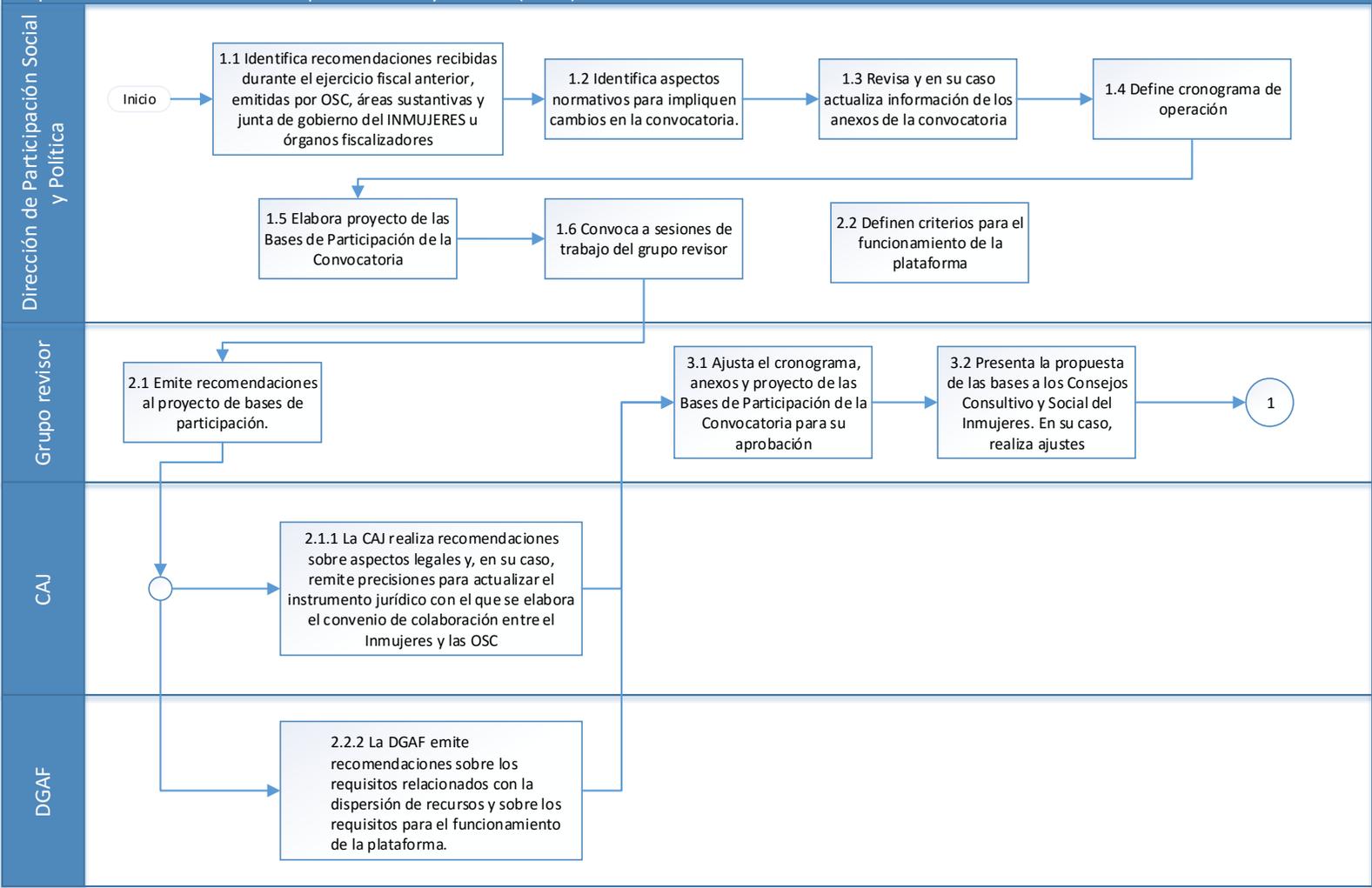
Responsable: Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género



Proceso: Programa Proequidad.

Etapas: Emisión de la convocatoria del programa Proequidad

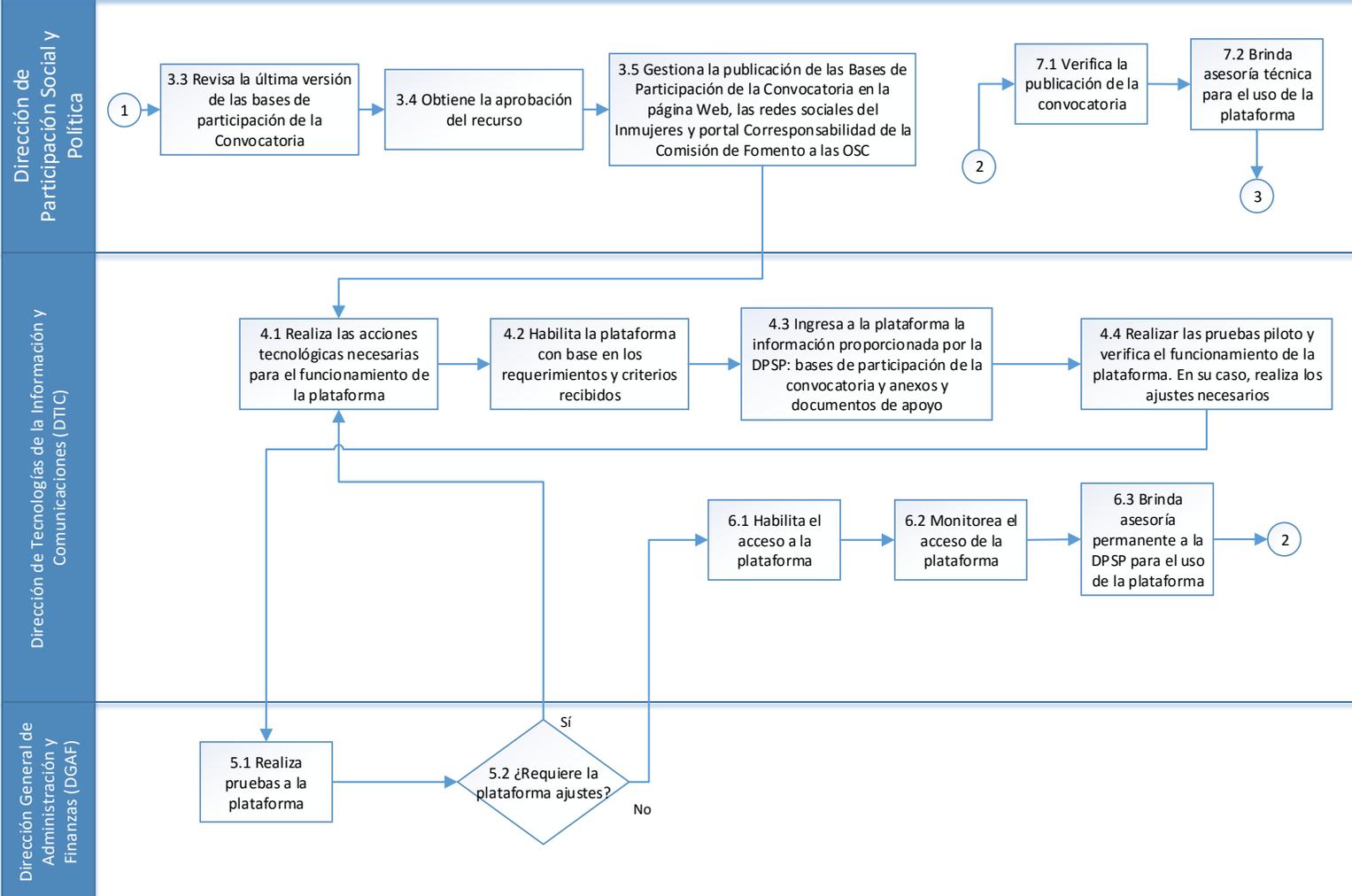
Responsable: Dirección de Participación Social y Política (DPSP)



Proceso: Programa Proequidad.

Etapas: Emisión de la convocatoria del programa Proequidad

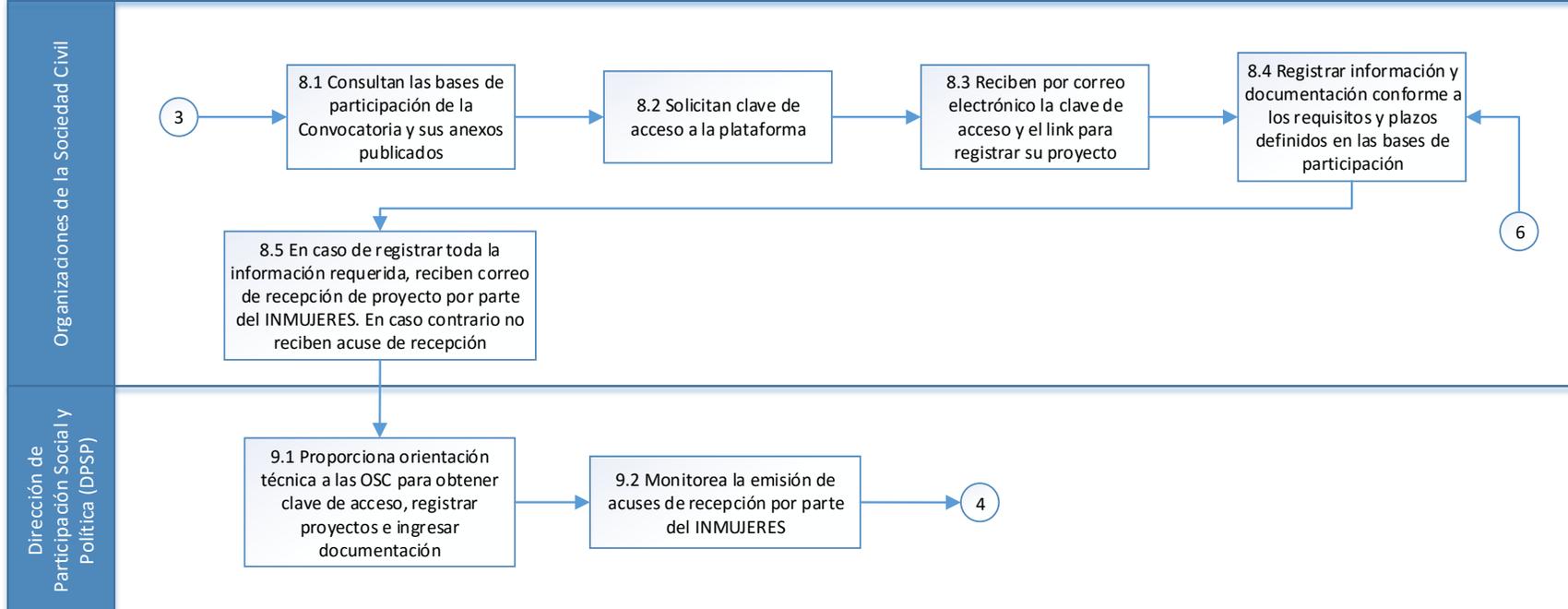
Responsable: Dirección de Participación Social y Política (DPSP)



Proceso: Programa Proequidad.

Etapa: Presentación de Proyectos

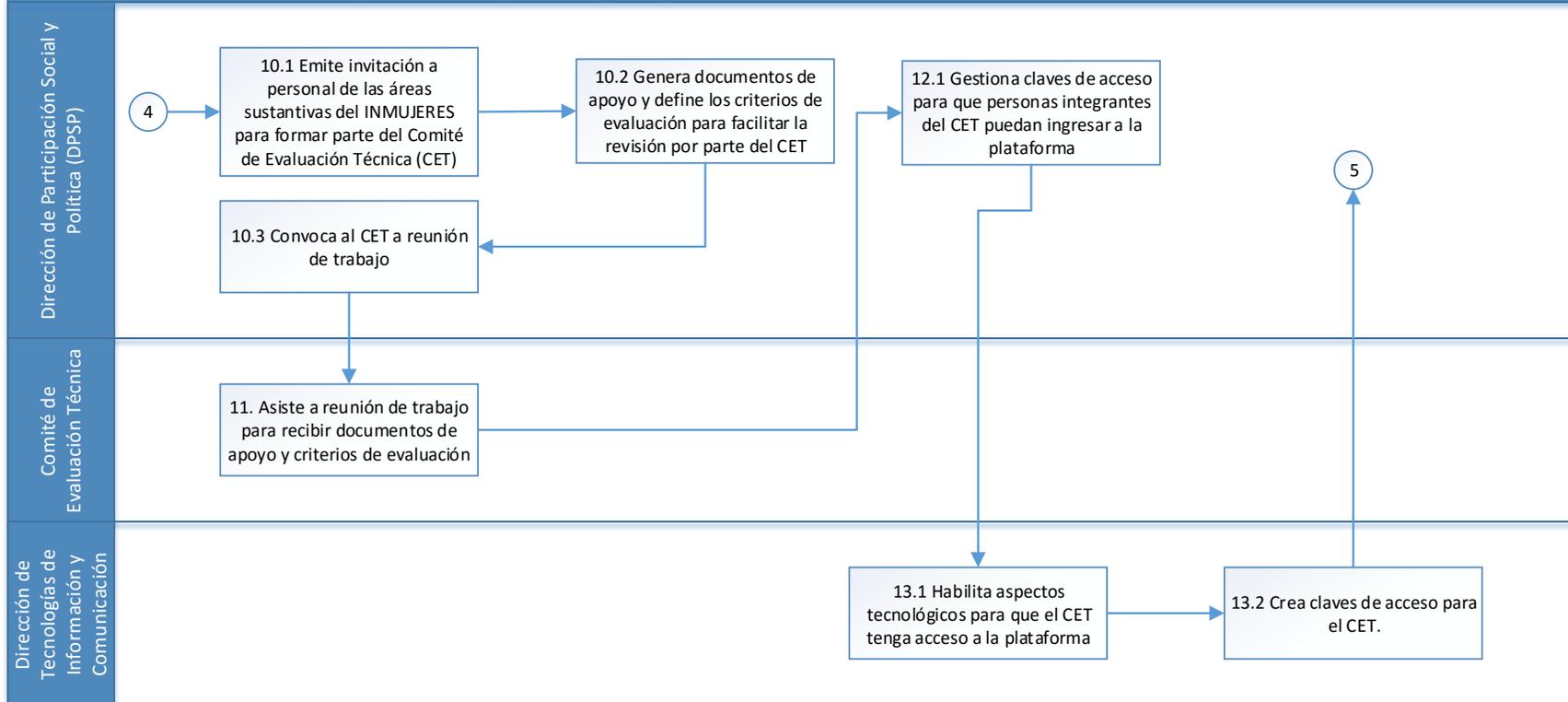
Responsable: Dirección de Participación Social y Política (DPSP)



Proceso: Programa Proequidad.

Etapa: Presentación de Proyectos

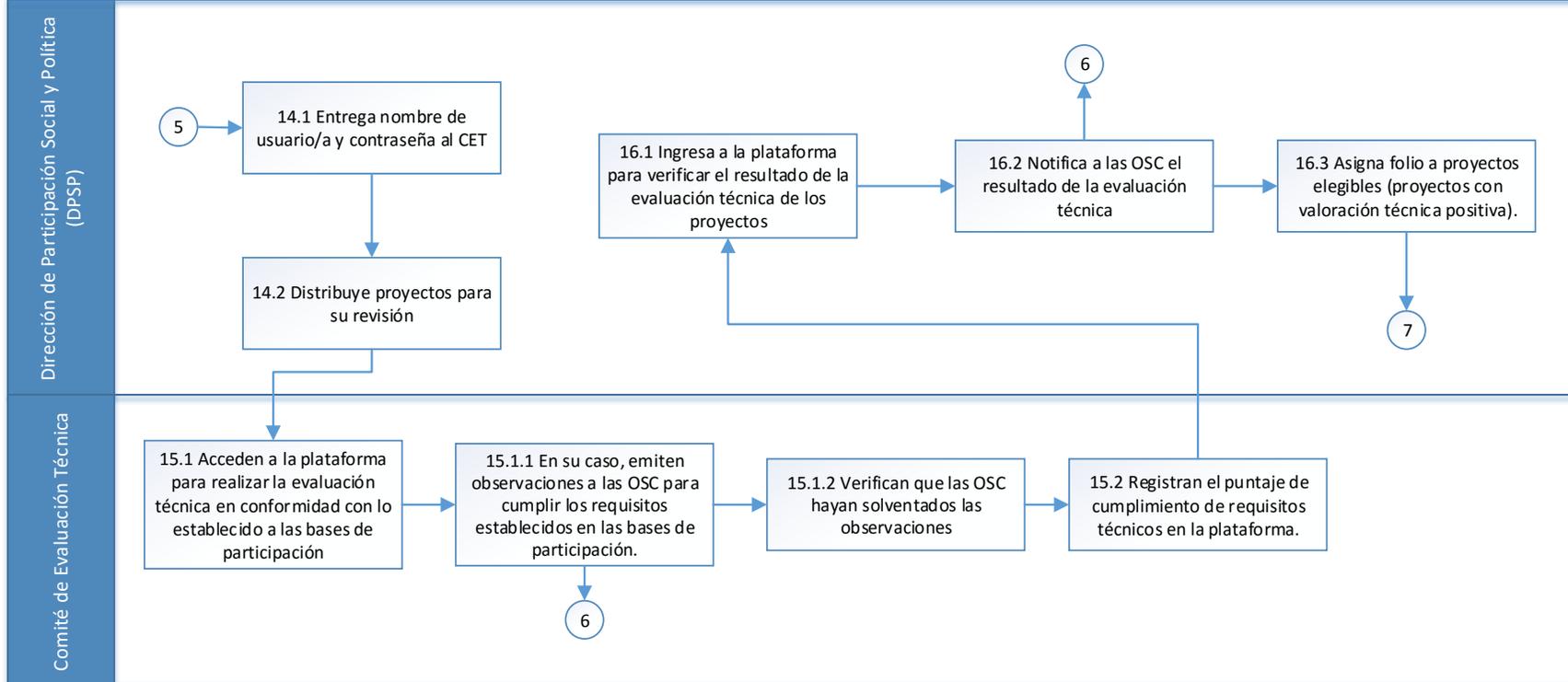
Responsable: Dirección de Participación Social y Política (DPSP)



Proceso: Programa Proequidad.

Etapa: Presentación de Proyectos

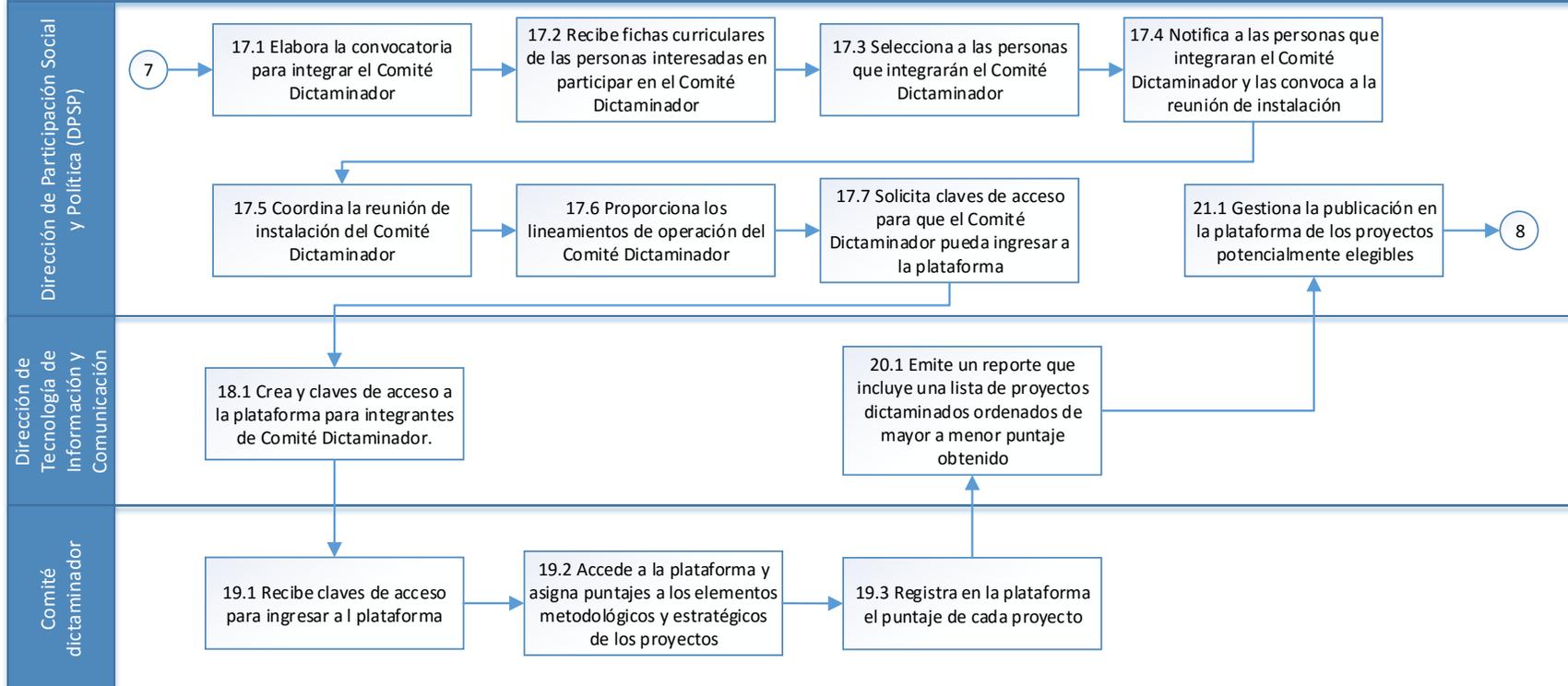
Responsable: Dirección de Participación Social y Política (DPSP)



Proceso: Programa Proequidad.

Etapa: Dictaminación de Proyectos

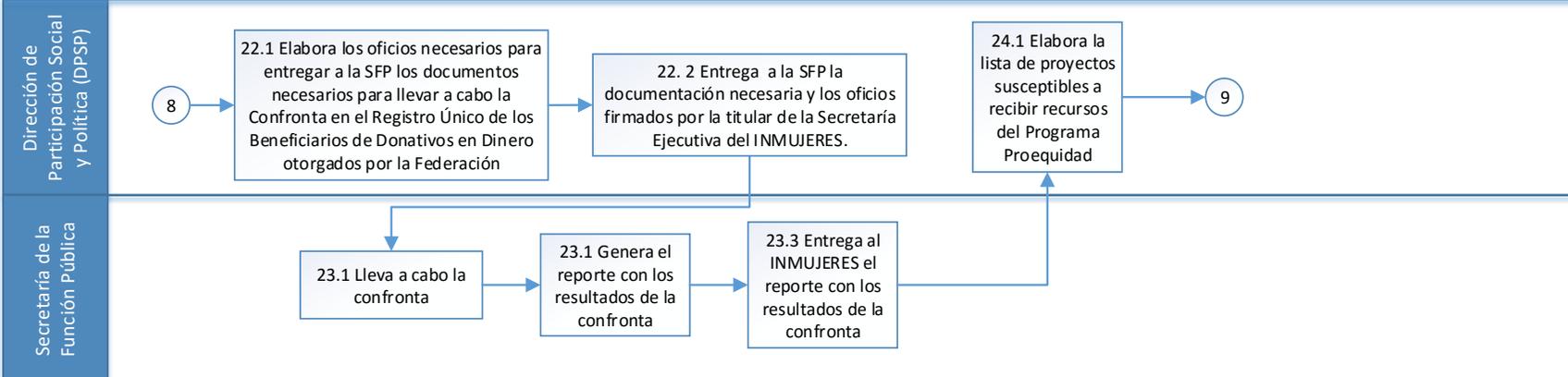
Responsable: Dirección de Participación Social y Política (DPSP)



Proceso: Programa Proequidad.

Etapa: Confronta en el Sistema Integral de Padrones de Programas Gubernamentales

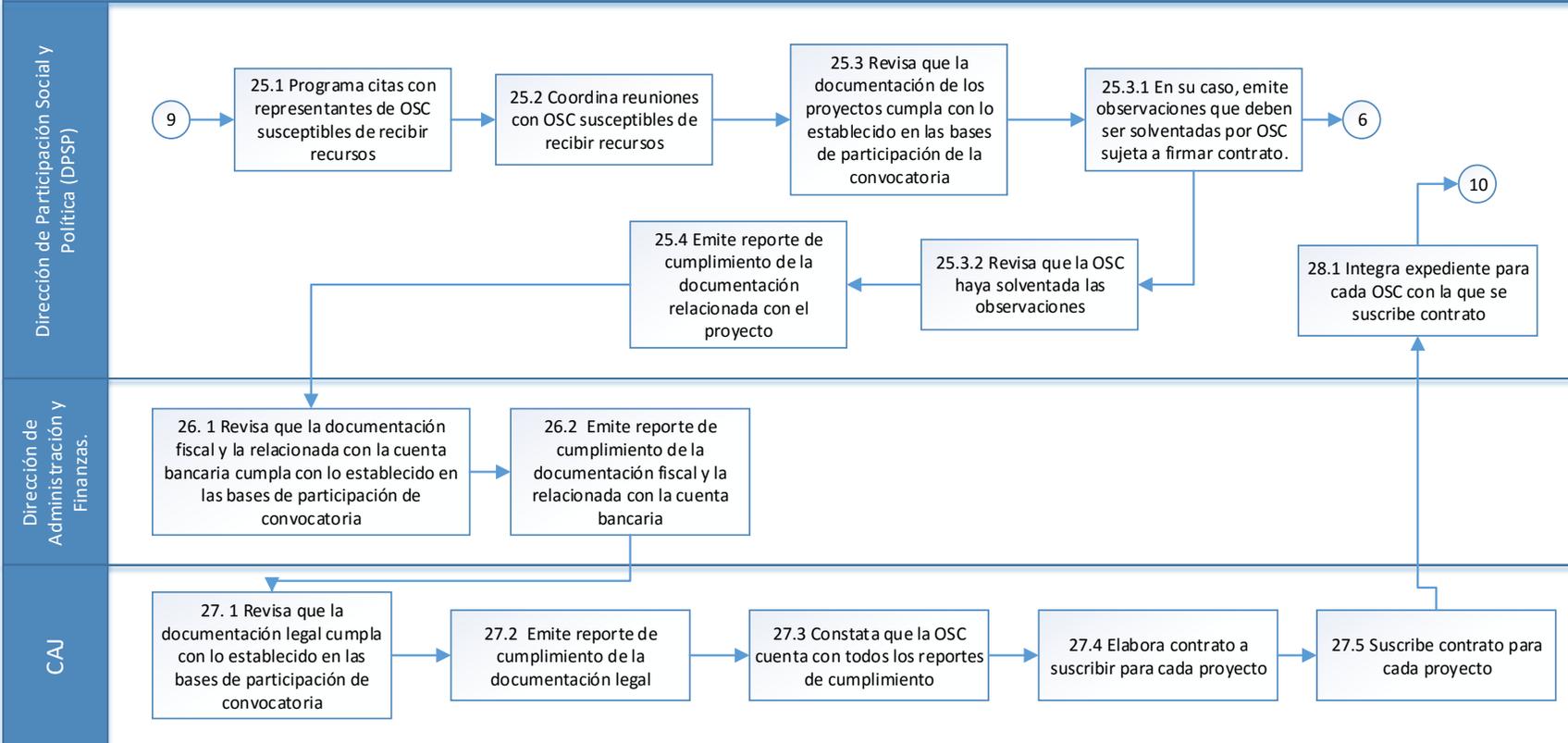
Responsable: Dirección de Participación Social y Política (DPSP)



Proceso: Programa Proequidad.

Etapa: Suscripción de contratos con OSC

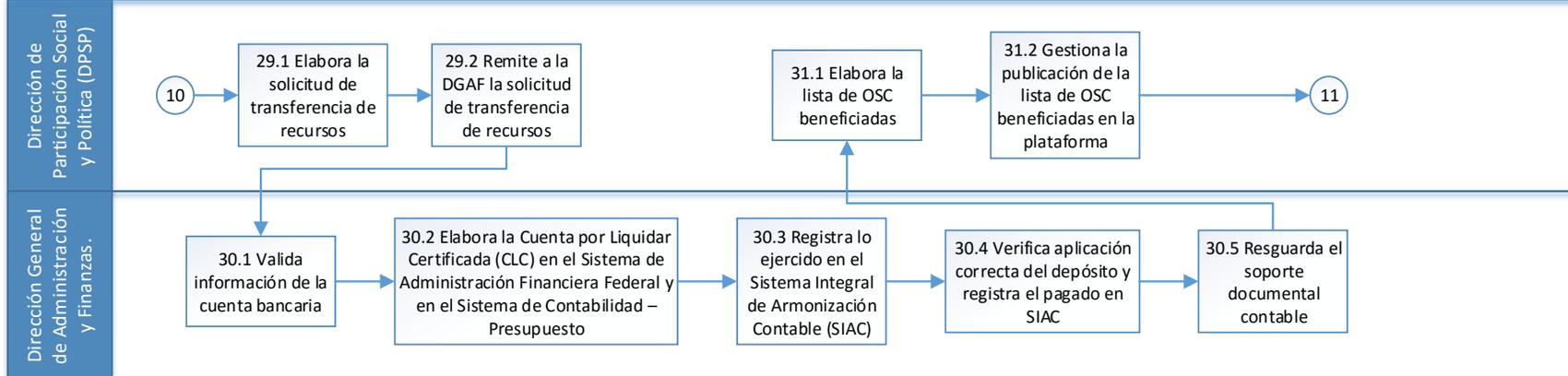
Responsable: Dirección de Participación Social y Política (DPSP)



Proceso: Programa Proequidad.

Etapa: Entrega de Recursos del Programa Equidad

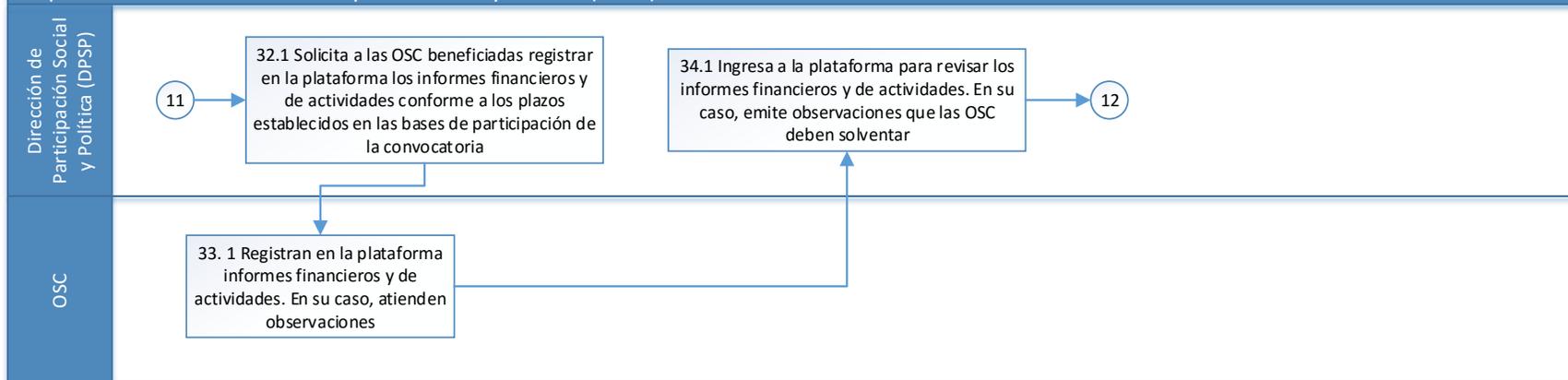
Responsable: Dirección de Participación Social y Política (DPSP)



Proceso: Programa Proequidad.

Etapa: Seguimiento a la ejecución de proyectos

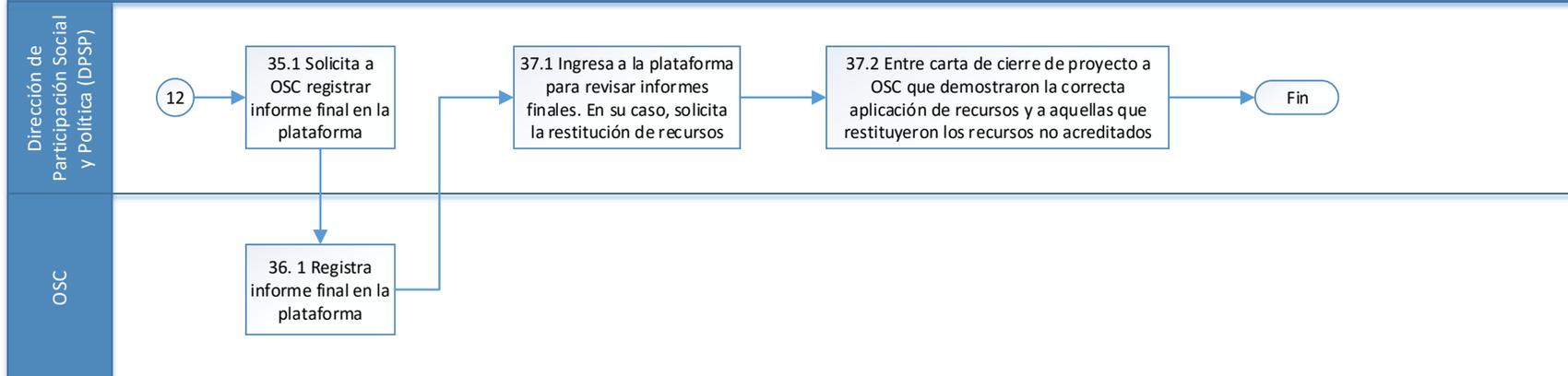
Responsable: Dirección de Participación Social y Política (DPSP)



Proceso: Programa Proequidad.

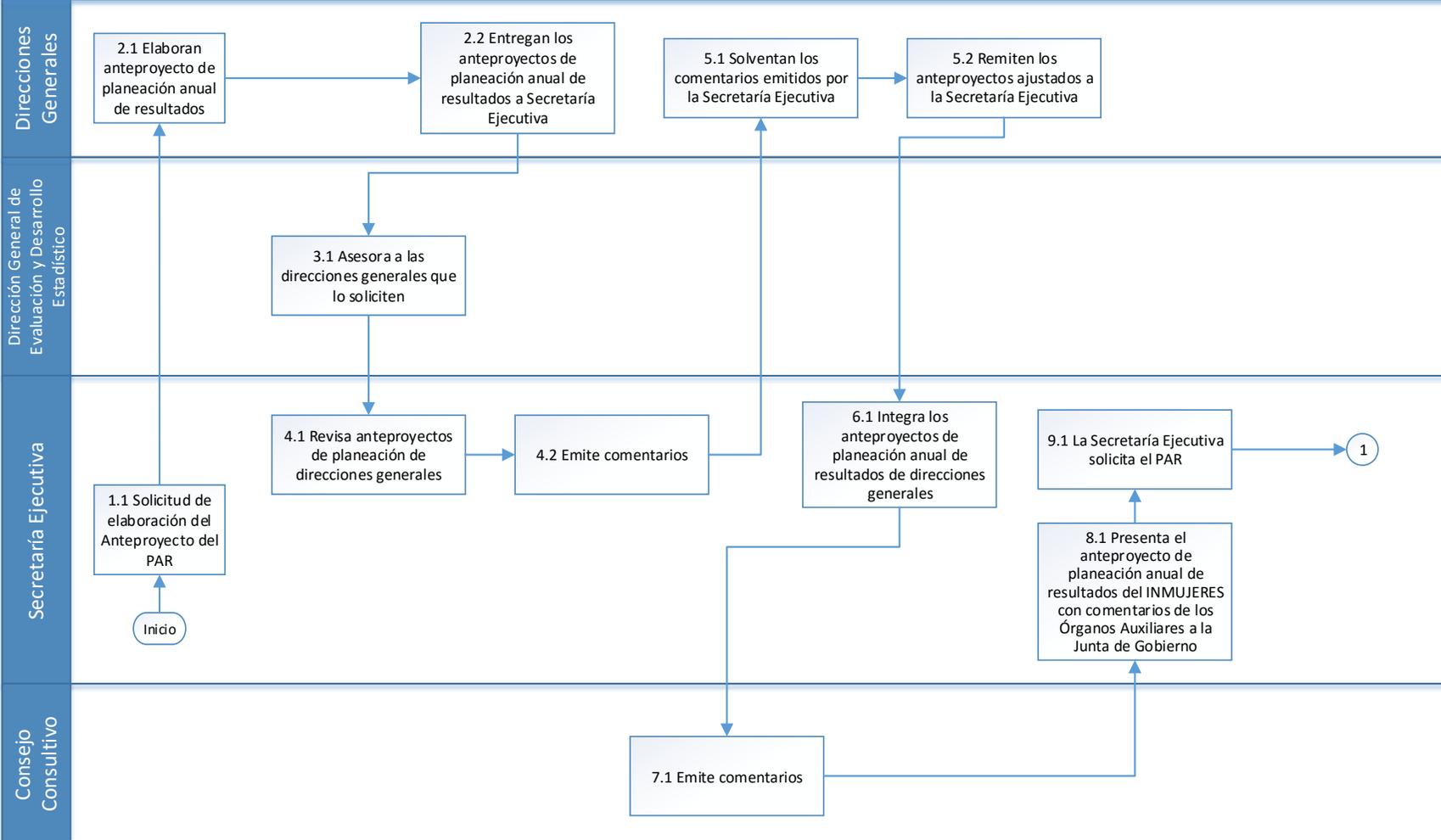
Etapa: Cierre de proyectos

Responsable: Dirección de Participación Social y Política (DPSP)



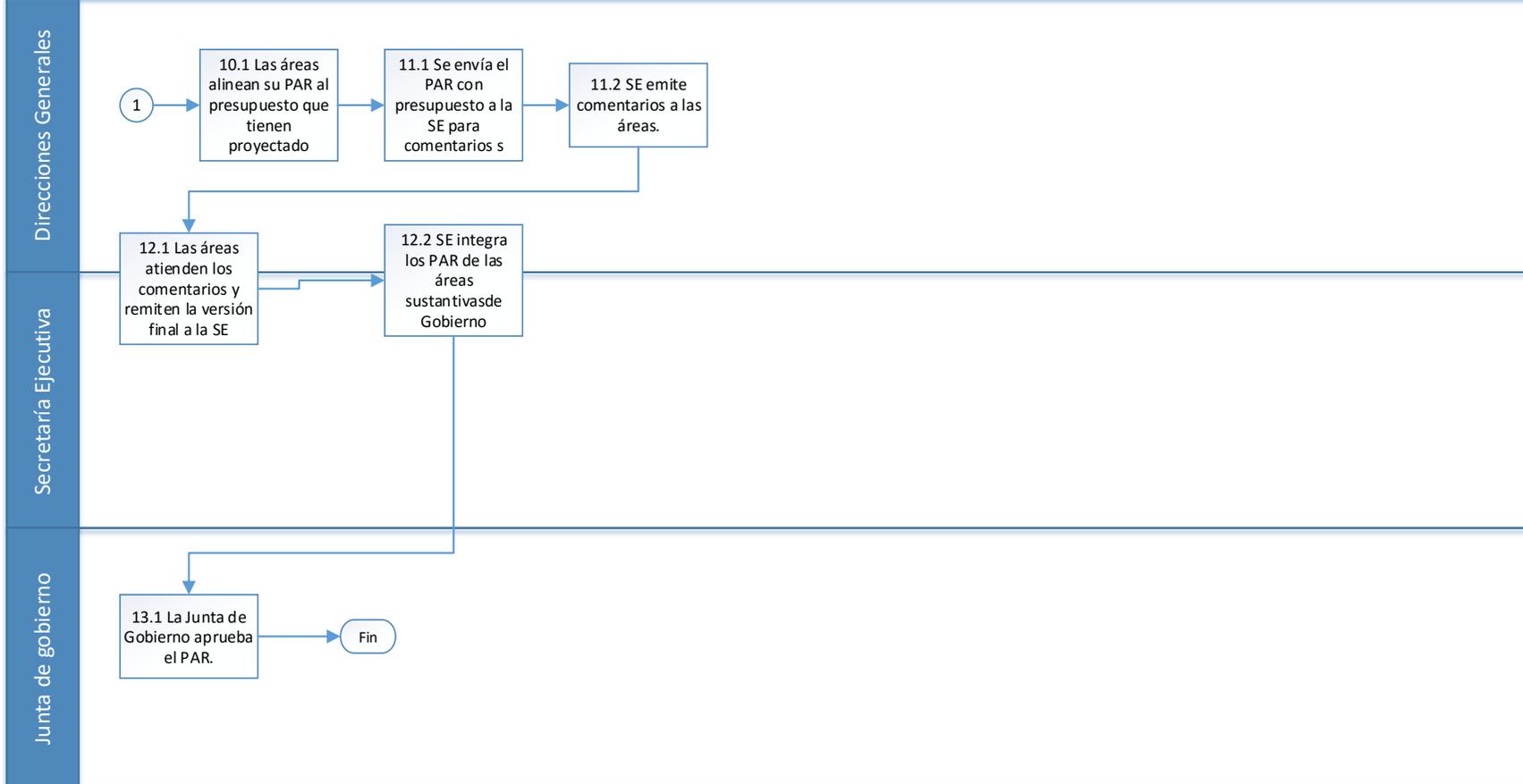
Proceso: Planeación Anual de Resultados

Responsable: Secretaría Ejecutiva



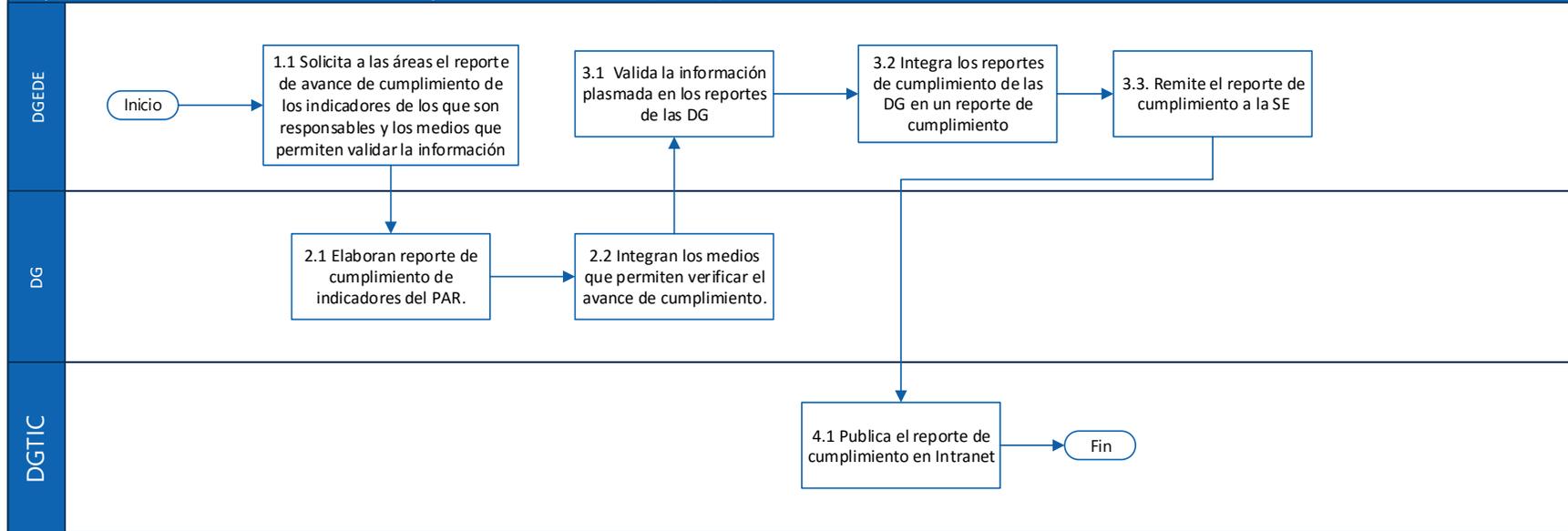
Proceso: Planeación Anual de Resultados

Responsable: Secretaría Ejecutiva



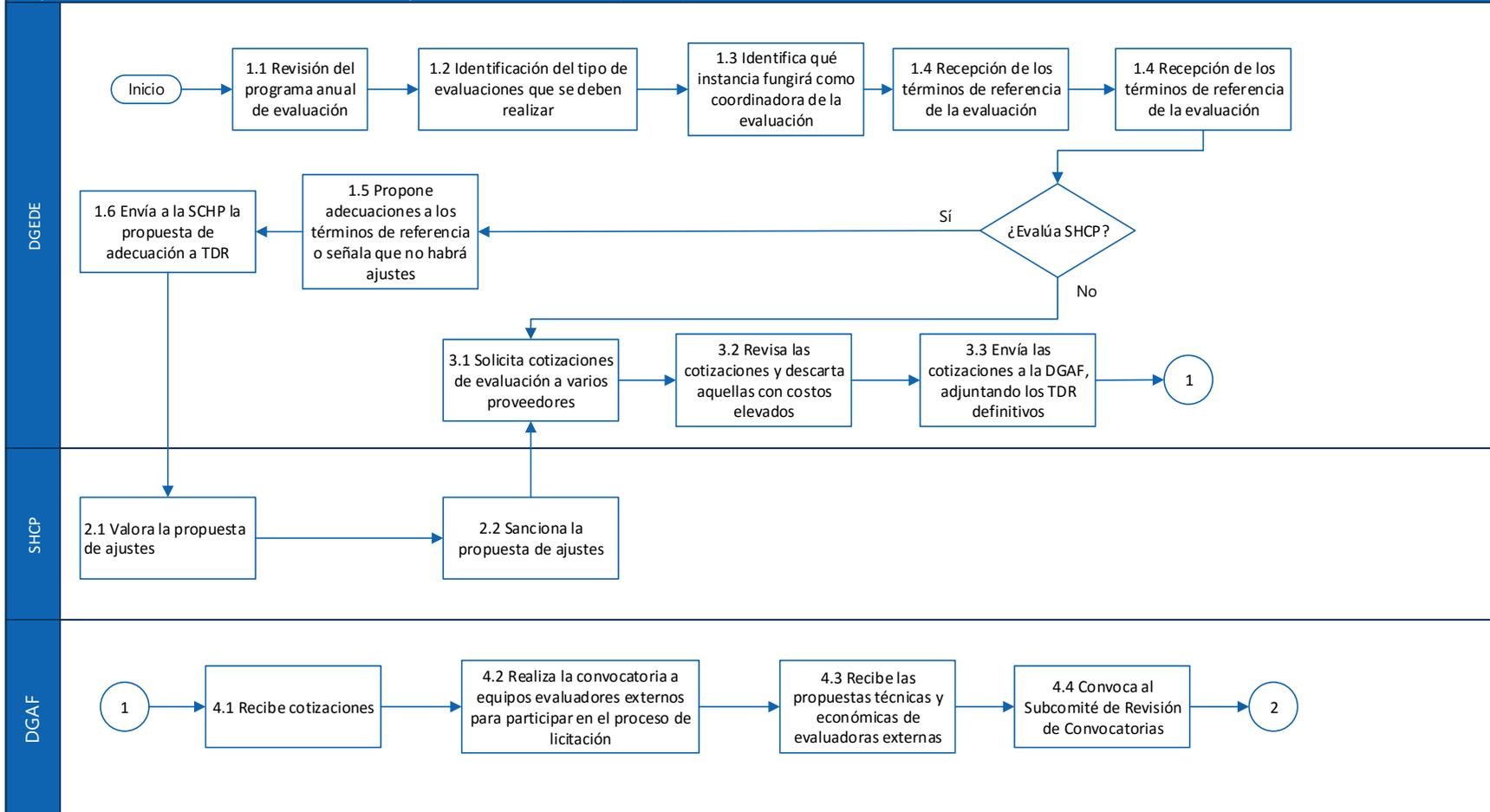
Proceso: Monitoreo: Plan Anual de Resultados

Responsable: Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico (DGEDE)



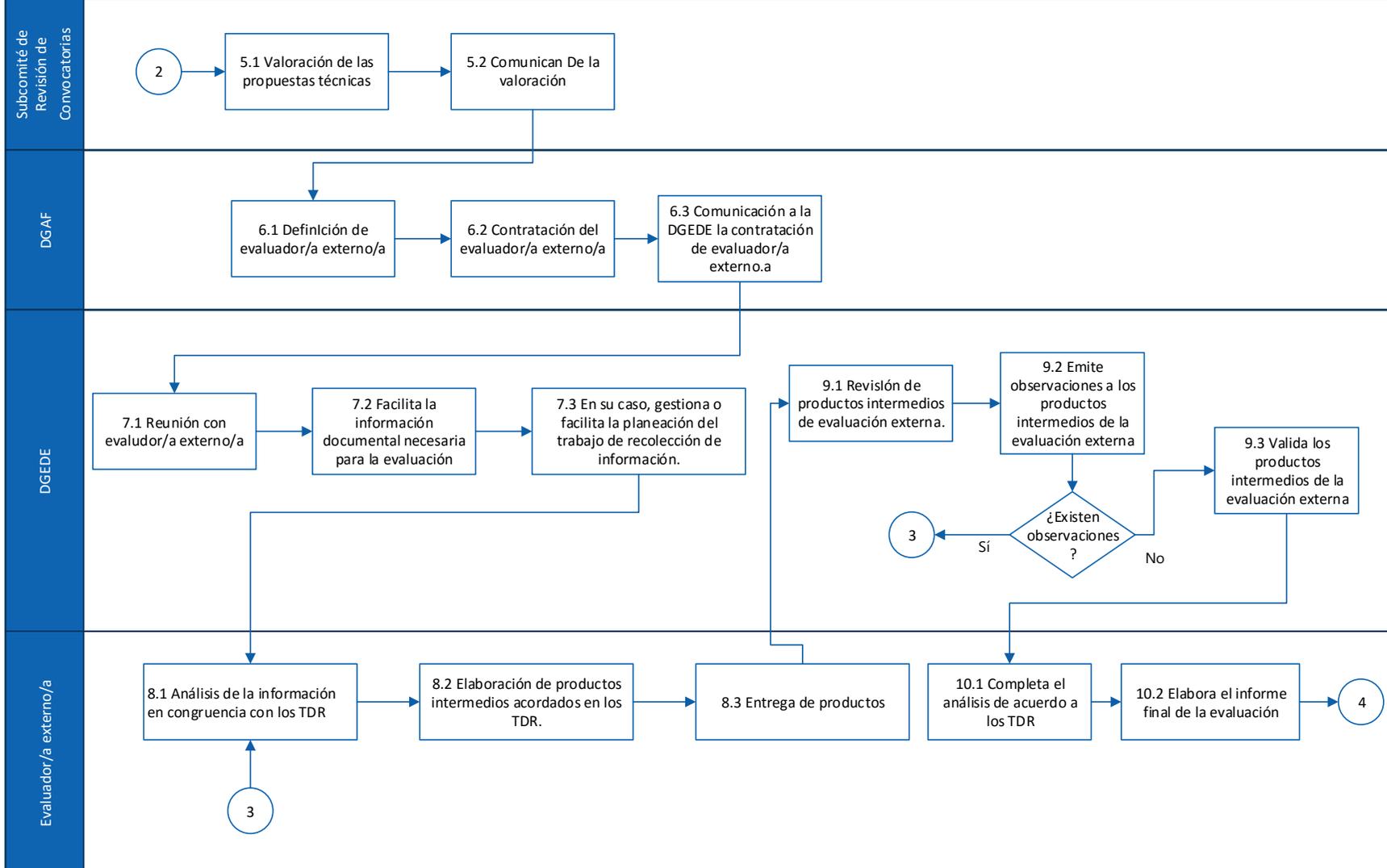
Proceso: Evaluación externa.

Responsable: Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico (DGEDE)



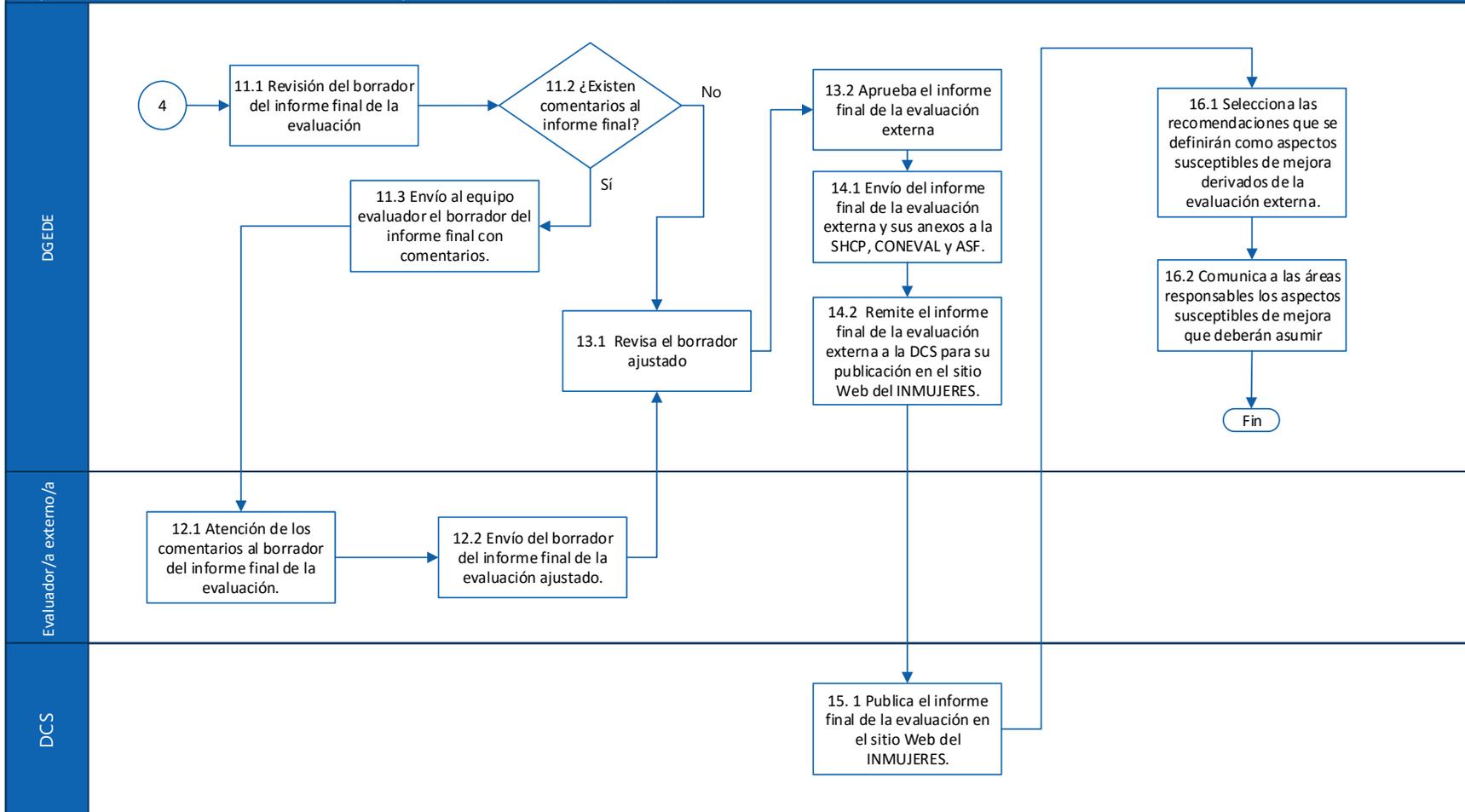
Proceso: Evaluación externa.

Responsable: Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico (DGEDE)



Proceso: Evaluación externa.

Responsable: Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico (DGEDE)



Anexo IV. Fichas de Indicadores de atributos del Pp

1. Programación, ejecución y seguimiento de las sesiones del Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres

PROCESO		
ATRIBUTO	CALIFICACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Eficacia	8	<p>El proceso es eficaz en virtud de que desarrolla las sesiones de acuerdo con lo establecido en las Reglas. Sin embargo, se observa la necesidad de una participación más activa de las instituciones que integran el Sistema para fortalecer la calidad de los productos que se generan corresponsablemente en el marco del Sistema.</p> <p>Se considera que el INMUJERES en su calidad de coordinadora del Sistema y en virtud del artículo 24 de la Ley⁴ tiene capacidad para proponer medidas que contribuyan a una participación más activa por parte de las instituciones que integran el Sistema, por ejemplo, en la definición de los puntos del orden del día.</p>
Oportunidad	8	<p>Existen procedimientos del proceso para los que no se definen tiempos de operación, algunos de los cuales resultan sustantivos para incrementar la calidad de los productos. Ello ocasiona que no se pueda controlar la regularidad con la que deben realizarse los procesos.</p> <p>En particular, destaca que no se define: 1) el plazo para integrar el orden del día; 2) la periodicidad para realizar las sesiones, y 3) la regularidad con la que debe reportarse el avance en el cumplimiento de acuerdos.</p>

⁴ Artículo 24. “El Instituto Nacional de las Mujeres coordinará, a través de su Junta de Gobierno, las acciones que el Sistema Nacional genere, sin perjuicio de las atribuciones y funciones contenidas en su ordenamiento, **y expedirá las reglas para la organización y el funcionamiento del mismo, así como las medidas para vincularlo con otros de carácter nacional o local (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).**”

Suficiencia	8	<p>El proceso es suficiente para lograr su cometido, generar los productos que permiten su funcionamiento y cumplir con lo establecido en las Reglas. Sin embargo, es recomendable definir normativamente tiempos y procedimientos específicos para integrar el orden del día, la periodicidad de las sesiones y de los reportes de avance de cumplimiento de acuerdos, pues ello contribuiría a incrementar la calidad a los productos que nutren la programación, desarrollo y seguimiento de las sesiones del Sistema.</p> <p>También es recomendable definir procedimientos que precisen una participación más activa de las instituciones que integran el Sistema.</p>
Pertinencia	8	<p>El proceso es pertinente porque sus actividades y productos son adecuados para lograr sus metas y objetivos, así como para contribuir al Pp P010. Sin embargo, es recomendable realizar ajustes que permitan mejorarlo y aprovechar el sentido estratégico que tienen las sesiones para el fortalecimiento de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.</p>

2. Capacitación

PROCESO	CAPACITACIÓN	
ATRIBUTO	CALIFICACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Eficacia	10	<p>El proceso es eficaz, dado que cumple con las metas de capacitación, tanto en términos cuantitativos (número de personas capacitadas en cada año) como cualitativas (satisfacción de las necesidades de capacitación identificadas a través de la política nacional de igualdad y de la demanda que plantean las dependencias)</p>
Oportunidad	8	<p>Este proceso es oportuno, dado que otorga los servicios de capacitación en los tiempos adecuados, siempre y cuando cuente con los recursos para hacerlo. En este sentido, cabe señalar que la capacitación presencial no siempre logra concretarse en los tiempos en que lo requiere o solicitan las dependencias, justamente porque no se cuenta con personal suficiente para impartir los cursos. Asimismo, debe recordarse que la capacitación en línea tuvo que ser suspendida durante 2016 porque todo el año se invirtió en el rediseño de cursos, lo que implicó una acumulación de la demanda hacia 2017.</p>
Suficiencia	10	<p>El proceso es suficiente, porque produce sus resultados, es decir, los cursos, de forma completa y adecuada para el logro de los objetivos de</p>

Pertinencia		sensibilización y capacitación que se plantea: la planeación didáctica se orienta justamente a lograr esta suficiencia.
	8	Este proceso es pertinente porque sus actividades y productos son adecuados para lograr sus metas específicas y sus objetivos. Solamente hace falta lograr desarrollar la evaluación para que el proceso logre mejorar sistemáticamente la gestión.

3. Certificación

PROCESO		CAPACITACIÓN
ATRIBUTO	CALIFICACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Eficacia	10	El proceso es eficaz, dado que cumple con las metas de personal certificado, tanto en términos cuantitativos (número de personas certificadas cada año) como cualitativas (estandarización de las funciones)
Oportunidad	10	Este proceso es oportuno, dado que la certificación se sucede en los tiempos adecuados. Además, el Instituto ha logrado ir desarrollando estándares para la certificación de las competencias prioritarias.
Suficiencia	10	El proceso es suficiente, porque produce sus resultados de forma completa y adecuada para el logro del objetivo de estandarizar algunas funciones que se desarrollan en el marco de la política de igualdad y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
Pertinencia	10	Este proceso es pertinente porque sus actividades y productos son adecuados para lograr sus metas específicas y sus objetivos. La certificación de competencias ha permitido que el personal que se dedica a algunas funciones lo haga con criterios estandarizados que han sido fijados por un grupo de expertas en conjunto con la Dirección de capacitación y profesionalización del INMUJERES.

4. Seguimiento al presupuesto etiquetado en el Anexo Ergaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

PROCESO		
ATRIBUTO	CALIFICACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Eficacia	10	Este proceso se desarrolla de manera eficaz, pues cumple cabalmente con la meta de dar seguimiento al anexo del presupuesto etiquetado para la igualdad.
Oportunidad	10	El proceso es oportuno, pues brinda el seguimiento en los plazos establecidos y genera

Suficiencia		los entregables y productos en tiempo y forma, lo que permite el cumplimiento de objetivos. Cabe precisar que para la actividad de capacitación sobre la formulación no se generan entregables, lo cual constituye una debilidad del proceso, pero no afecta sustantivamente el objetivo de dar seguimiento al Anexo.
	10	El proceso es suficiente, pues produce completa y adecuadamente el objetivo de dar seguimiento al Anexo. Todas las actividades en que se desagrega son las necesarias para tal objetivo.
	Pertinencia	10

5. Solicitud de alerta de violencia de género contra las mujeres

PROCESO		
ATRIBUTO	CALIFICACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Eficacia	8	Es un proceso que se lleva a cabo de manera coordinada entre distintas áreas de Gobierno. Por lo que hace a los tramos del proceso que están a cargo del INMUJERES se considera que se cumplen las metas establecidas relativas a la generación de productos. Sin embargo, por lo que hace a las actuaciones de los Ejecutivos Estatales en relación con el cumplimiento de las recomendaciones contenidas en las conclusiones de los Grupos de Trabajo no existe certeza respecto del cumplimiento de las metas, así como tampoco se identifican mecanismos adecuados para su medición, lo cual resta certeza respecto de la eficacia final del proceso.
Oportunidad	8	Existen tramos del proceso en los cuales se alargan los tiempos contemplados para su ejecución, lo cual representa un aspecto que afecta el cumplimiento cabal de los objetivos, pues la Alerta de Género debiera ser un mecanismo de respuesta expedita ante situaciones graves de violencia de género o violaciones a los derechos de las mujeres. Un aspecto relevante es que no se cuenta con una medición sistemática que permita conocer los tiempos en que se lleva a cabo cada etapa, por lo cual no hay certeza respecto de los niveles de retraso y las tendencias en el tiempo.
Suficiencia	8	En términos generales se realizan las actividades suficientes para obtener los productos esperados, sin embargo, sería recomendable contemplar normativamente actividades para emitir recomendaciones directamente a nivel de Presidencias

Pertinencia		Municipales, en aquellos aspectos que por atribución les compete atender. Asimismo, sería recomendable incluir actividades para brindar asesoría a las organizaciones postulantes que así lo requieran, a fin de fortalecer sus solicitudes, así como involucrarlas en distintas fases del proceso a fin de generar mayores sinergias y fortalecer el seguimiento.
	8	Es un proceso pertinente en la medida en que sus actividades y productos son en general adecuados para lograr tanto sus metas específicas como sus objetivos, así como contribuir a los objetivos del Pp, sin embargo, tiene áreas de mejora relacionadas con la necesidad de incluir a otros actores (Presidencias Municipales), contemplar actividades adicionales (asesoría a promoventes), agilizar procedimientos (admisión de solicitudes), fortalecer metodologías para el seguimiento y evaluación.

6. Programa Proequidad

PROCESO		
ATRIBUTO	CALIFICACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Eficacia	10	Es un proceso eficaz porque cumple con el objetivo de entregar apoyos económicos a OSC para que éstas puedan realizar acciones que contribuyan a transformar las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. El objetivo se cumple conforme a lo establecido normativamente.
Oportunidad	10	Es un proceso oportuno porque establece clara y expresamente los plazos de tiempo en que deben realizarse los procedimientos que implica el Programa Proequidad y los realiza conforme a lo planeado y establecido normativamente. Los periodos de tiempo en los que produce sus componentes son adecuados para el logro de su objetivo.
Suficiencia	10	El proceso es suficiente porque produce resultados adecuados para lograr su objetivo. El Programa Proequidad logra entregar apoyos económicos a OSC que demuestran trabajar a favor de la igualdad entre mujeres y hombres para que desarrollen temáticas y subtemáticas definidas por el propio Programa y da seguimiento al adecuado ejercicio de los recursos.
Pertinencia	10	El proceso es pertinente porque sus actividades y productos son adecuados para lograr sus metas y objetivos, así como para contribuir al Pp P010. Las OSC que trabajan en materia de igualdad son un aliado estratégico para transformar las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres, pues permiten desplegar capacidades y recursos en territorios específicos.

7. Planeación

PROCESO		PLANEACIÓN
ATRIBUTO	CALIFICACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Eficacia	10	El proceso de planeación que implica la emisión del Programa Anual para Resultados siempre se ha logrado desde que se instauró en 2014. El órgano que lo aprueba que es la Junta de Gobierno siempre lo ha aprobado en su primera sesión anual del ejercicio fiscal correspondiente. ⁵
Oportunidad	10	El hecho de que sea la Junta de Gobierno la instancia que aprueba el PAR y que este órgano tenga programada por norma desde el año fiscal anterior no sólo las fechas de las sesiones sino el objeto de las mismas respecto del PAR (señalando que en la primera se aprobará el PAR), hace que exista certeza respecto de la oportunidad con que ese instrumento de planeación es aprobado. De hecho, el último trimestre del año se aprueba el anteproyecto de PAR, que ya está asentado en los recursos disponibles resultado de la aprobación del Presupuesto del INMUJERES, por lo que es con base en ese anteproyecto que el Programa inicia operaciones el primer día del ejercicio fiscal en turno.
Suficiencia	10	El proceso de planeación, por la forma en que se desarrolla actualmente, resulta suficiente para producir sus resultados de forma completa o adecuada para el logro de sus objetivos. Puesto que para lograr la aprobación del Programa Anual para Resultados no requiere de algún proceso o actividad adicional a las que considera actualmente.
Pertinencia	10	El proceso de planeación es totalmente pertinente, puesto que las actividades que contempla y los productos que se generan resultan imprescindibles para el buen logro de las metas y objetivos del Programa. Esto porque constituye la base para la adecuada gestión de todos los procesos del Programa, los cuales son estructurados y ordenados para su correcto despliegue en el marco de este proceso.

8. Monitoreo

PROCESO		PLANEACIÓN
ATRIBUTO	CALIFICACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Eficacia	10	El proceso de monitoreo que implica el monitoreo del Programa Anual de Resultados siempre se ha logrado con la calidad debida desde que se instauró en 2014.
Oportunidad	10	Se considera que la gestión del proceso resulta plenamente oportuna para la generación del producto principal. Dado que

⁵ Cumpliendo con ello con su obligación señalada en el artículo del Estatuto Orgánico, que plantea que en la primera de sus sesiones ordinarias que lleva a cabo cada año debe: “B Aprobar el PAR y el presupuesto modificado conforme al monto autorizado en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal correspondiente” (Estatuto Orgánico).

Suficiencia		parte sustantiva del contenido de los Reportes Trimestrales son utilizados para integrar otros informes que tienen carácter trimestral, y que son remitidos a otras instancias externas a la Institución, como son la Secretaría de Hacienda, la Cámara de Diputados o la Presidencia de la República, es que su generación oportuna resulta prioritaria en el marco interno de la Institución.
	10	El proceso de monitoreo, conforme a su base normativa y por la forma en que se desarrolla actualmente, resulta suficiente para generar su producto de forma plena. Ya que contiene los subprocesos y actividades necesarias y suficientes para ello, por lo que no requiere de alguna actividad adicional.
	10	El proceso de Monitoreo es totalmente pertinente, puesto que las actividades que contempla y el producto que se genera resultan imprescindibles para el buen logro de las metas y objetivos del Programa. Esto porque constituye la base para el seguimiento y control del avance en la consecución de las metas y objetivos programados en el PAR, instrumento sustantivo de planeación y ejecución de las acciones sustantivas para la igualdad de género que despliega el Instituto a través del Programa.

9. Evaluación externa

PROCESO	PLANEACIÓN	
ATRIBUTO	CALIFICACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Eficacia	10	El proceso de evaluación externa que implica la generación de Informes de Resultados de Evaluación siempre se ha llevado conforme a lo planeado y a partir de lo estipulado en las diversas normas.
Oportunidad	9	La gestión del proceso de evaluación externa ha resultado oportuna para la generación del producto principal. Aunque ha habido casos en los que los tiempos para la generación de productos parciales se han debido compactar por retrasos en la emisión de la licitación, lo que obra en contra de las mejores condiciones para que el agente evaluador externo realice su trabajo adecuadamente.
Suficiencia	9	El proceso de evaluación externa, conforme a su base normativa y por la forma en que se desarrolla actualmente, resulta suficiente para generar su producto de forma plena. Contiene en general los subprocesos y actividades necesarias y suficientes para ello, aunque se considera que requiere de una actividad adicional, consistente en tomar la opinión de los actores internos y externos sobre la forma en que se desarrolla, a fin de realizar los ajustes que eventualmente se requieran.
Pertinencia	10	El proceso de evaluación externa resulta pertinente, puesto que las actividades que contempla y el producto sustantivo que se genera son de alta utilidad para mejorar la eficiencia y eficacia de los Programas de la Institución, así como para contribuir a la transparencia y rendición de cuentas al que está obligada por Ley.

A partir de los resultados mostrados anteriormente, es posible identificar que aunque existen aspectos que pueden ser mejorados, todos los procesos pueden ser calificados como eficaces, oportunos, suficientes y pertinentes. En la siguiente tabla se muestra la valoración global

cuantitativa sobre la operación y la ejecución de los procesos y subprocesos evaluados del Pp a partir del esquema de puntuación que fue señalado en el apartado metodológico⁶:

PROCESO	PROCESOS									GLOBAL
ATRIBUTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Eficacia	8	10	10	10	8	10	10	10	10	5 puntos
Oportunidad	8	8	10	10	8	10	10	10	9	5 puntos
Suficiencia	8	10	10	10	8	10	10	10	9	5 puntos
Pertinencia	8	8	10	10	8	10	10	10	10	5 puntos

-
- ⁶ Eficacia:
 - Todos los procesos (o macroprocesos) son eficaces = 5 puntos.
 - Entre 70% y 99.99% de los procesos (o macroprocesos) es eficaz = 4 puntos.
 - Entre 40% y 69.99% de los procesos (o macroprocesos) es eficaz = 3 puntos.
 - Entre 20% y 39.99% de los procesos (o macroprocesos) es eficaz = 2 puntos.
 - Entre 1% y 19.99% de los procesos (o macroprocesos) es eficaz = 1 punto.
 - Ninguno de los procesos (o macroprocesos) es eficaz = 0 puntos.
 - Oportunidad:
 - Todos los procesos (o macroprocesos) son oportunos = 5 puntos.
 - Entre 70% y 99.99% de los procesos (o macroprocesos) es oportuno = 4 puntos.
 - Entre 40% y 69.99% de los procesos (o macroprocesos) es oportuno = 3 puntos.
 - Entre 20% y 39.99% de los procesos (o macroprocesos) es oportuno = 2 puntos.
 - Entre 1% y 19.99% de los procesos (o macroprocesos) es oportuno = 1 punto.
 - Ninguno de los procesos (o macroprocesos) es oportuno = 0 puntos.
 - Suficiencia:
 - Todos los procesos (o macroprocesos) son suficientes = 5 puntos.
 - Entre 70% y 99.99% de los procesos (o macroprocesos) es suficiente = 4 puntos.
 - Entre 40% y 69.99% de los procesos (o macroprocesos) es suficiente = 3 puntos.
 - Entre 20% y 39.99% de los procesos (o macroprocesos) es suficiente = 2 puntos.
 - Entre 1% y 19.99% de los procesos (o macroprocesos) es suficiente = 1 punto.
 - Ninguno de los procesos (o macroprocesos) es suficiente = 0 puntos.
 - Pertinencia:
 - Todos los procesos (o macroprocesos) son pertinentes = 5 puntos.
 - Entre 70% y 99.99% de los procesos (o macroprocesos) es pertinente = 4 puntos.
 - Entre 40% y 69.99% de los procesos (o macroprocesos) es pertinente = 3 puntos.
 - Entre 20% y 39.99% de los procesos (o macroprocesos) es pertinente = 2 puntos.

Anexo V. Propuesta de modificación a los documentos normativos o institucionales del Pp

Tipo de normativa	Dice:	Problema generado (causas y consecuencias):	Se recomienda decir:	Efecto esperado de aplicar la recomendación de cambio	Restricciones prácticas que puedan existir para su implementación
Reglas para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	<i>“El Sistema sesionará de forma ordinaria cuando menos tres veces al año, sin perjuicio de que celebre sesiones extraordinarias, estas últimas, a petición de cualquiera de sus integrantes, previa aprobación de la Presidencia del Sistema y convocatoria que realice la Secretaría Técnica” (art.15)</i>	El no establecer la periodicidad con la que se deben llevar a cabo las sesiones incrementa el riesgo de que éstas se realicen en un periodo de tiempo breve e inadecuado para valorar la marcha de los acuerdos derivados de la sesión anterior, o bien, para definir el orden del día de la siguiente sesión.	La primera sesión del año deberá realizarse el primer trimestre del año. Las sesiones deberán llevarse a cabo en un periodo menor a 4 meses posteriores a la sesión anterior.	Incrementar la oportunidad del desarrollo de las sesiones. Éstas se realizarían con una periodicidad que permitiría estimar y discutir los avances y obstáculos para el cumplimiento de acuerdos, así como para valorar los desafíos y oportunidades para la política pública en materia de igualdad.	No se identifican restricciones prácticas.
	<i>“Informar a la Secretaría Técnica sobre el cumplimiento de los acuerdos del Sistema, en lo relativo al ámbito de las atribuciones que les correspondan” (art. 14, fracción IV)</i>	No definir lapsos de tiempo para que las instituciones que integran el sistema informen a la Secretaría Técnica sobre el cumplimiento de los acuerdos del Sistema puede obstaculizar la posibilidad de disponer de información oportuna que permita el monitoreo de los avances.	<i>“Informar <u>trimestralmente</u> a la Secretaría Técnica sobre el cumplimiento de los acuerdos del Sistema, en lo relativo al ámbito de las atribuciones que les correspondan” (art. 14, fracción IV)</i>	Incrementar la calidad y oportunidad del seguimiento a los acuerdos del Sistema. Identificar avances en el cumplimiento de los acuerdos del Sistema con información oportuna y actual.	No se identifican restricciones prácticas

<p>Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.</p>	<p><i>“Cuando la solicitud no contenga la totalidad de los requisitos citados en el artículo 33 del presente Reglamento, la Comisión Nacional por conducto de la Secretaría Ejecutiva, deberá prevenir al solicitante por escrito y, por una sola vez, para que subsane la omisión dentro del plazo de cinco días hábiles contados a partir de su notificación. Transcurrido el plazo sin que se desahogue la prevención, se desechará el trámite. Una vez que la solicitud cumpla con los requisitos previstos en el presente Reglamento, la Comisión Nacional, en coordinación con la Secretaría Ejecutiva, resolverá sobre la admisión de la solicitud, en un plazo de tres días hábiles” (art. 35)</i></p>	<p>El INMUJERES recibe y valora la solicitud de alerta por parte de las promoventes, pero es la CONAVIM (con base en la valoración que hace el INMUJERES) quien genera el Acuerdo de admisibilidad o prevención para la promovente, mientras que quien notifica a la promovente acerca de dicho acuerdo es de nueva cuenta el INMUJERES. De esta manera se registran un conjunto de actividades en que la misma información va de una institución a otra y de regreso; dichas actividades no generan valor agregado al producto, sin embargo, implican destinar recursos y tiempo, lo cual alarga de manera notable la admisión de las solicitudes de alerta, y por ende el inicio de las investigaciones respectivas.</p>	<p><i>“Cuando la solicitud no contenga la totalidad de los requisitos citados en el artículo 33 del presente Reglamento, la Secretaría Ejecutiva, deberá prevenir al solicitante por escrito y, por una sola vez, para que subsane la omisión dentro del plazo de cinco días hábiles contados a partir de su notificación. Transcurrido el plazo sin que se desahogue la prevención, se desechará el trámite. Una vez que la solicitud cumpla con los requisitos previstos en el presente Reglamento, la Secretaría Ejecutiva, resolverá sobre la admisión de la solicitud, en un plazo de tres días hábiles”</i></p>	<p>Optimizar el subproceso de admisión de la solicitud de declaratoria de AVGM.</p>	<p>No se identifican restricciones prácticas.</p>
---	--	--	---	---	---

	<p><i>La Secretaría de Gobernación, a través de la Comisión Nacional, remitirá el informe del grupo de trabajo al titular del Poder Ejecutivo de la entidad federativa correspondiente para su conocimiento.</i></p> <p><i>En caso de que el Titular del Poder Ejecutivo de la entidad federativa correspondiente considere aceptar las conclusiones contenidas en el informe del grupo de trabajo, tendrá un plazo de quince días hábiles contados a partir del día en que las recibió para informar a la Secretaría de Gobernación, a través de la Comisión Nacional, su aceptación. (art. 34)</i></p>	<p>Las declaraciones de alerta de género refieren a condiciones locales de violencia de género, no obstante lo cual las personas titulares de ese nivel de gobierno no son involucradas en el proceso de emisión de la misma.</p>	<p><i>La Secretaría de Gobernación, a través de la Comisión Nacional, remitirá el Informe del grupo de trabajo al titular del Poder Ejecutivo de la entidad federativa correspondiente para su conocimiento.</i></p> <p><i>En el caso de tratarse de una solicitud de una alerta para un municipio, se le remitirá al titular de la Presidencia Municipal.</i></p> <p><i>En caso de que el Titular del Poder Ejecutivo de la entidad federativa correspondiente considere aceptar las conclusiones contenidas en el informe del grupo de trabajo, tendrá un plazo de quince días hábiles contados a partir del día en que las recibió para informar a la Secretaría de</i></p>	<p>Involucrar a las instancias municipales en la emisión en el proceso de emisión de la alerta de género que refiere a sus territorios, a fin de con ello comprometerlas en las acciones que se deberán poner en marcha.</p>	<p>La dificultad práctica es que definir esto escapa al control del INMUJERES, no obstante lo cual puede ejercer sus buenos oficios para lograr la modificación de esta norma reglamentaria; cuestión que no contraviene lo dispuesto en la Ley.</p>
--	--	---	--	--	--

			<p><i>Gobernación, a través de la Comisión Nacional, su aceptación. Tratándose de una solicitud de alerta para un municipio, se le remitirá a la persona titular del municipio que se trate.</i></p>		
--	--	--	--	--	--

Anexo VI. Análisis FODA la operación del Pp

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
EXTERNAS	<p>F1. Los procesos del Pp P010 se ejecutan en términos generales de manera eficaz, suficiente, oportuna y pertinente, lo cual representa una fortaleza en el cumplimiento de los objetivos tanto del Programa como del propio INMUJERES, al ser este Programa el que concentra la mayor parte de las actividades institucionales.</p> <p>F2. Los equipos que operan los procesos tienen perfiles adecuados, experiencia y claridad respecto a cómo se desarrollan los procedimientos que integran cada proceso.</p> <p>F3. Los procesos disponen de un marco normativo robusto que dota de sustento y legitimidad a las acciones que se realizan.</p> <p>F4. Algunos procesos han innovado plataformas electrónicas que facilitan el acceso a los beneficios que generan (Es el caso del proceso de capacitación y programa proequidad).</p>	<p>D1. El Programa no cuenta con un mecanismo institucional a través del cual se sancionen y formalicen los procesos y subprocesos que se llevan a cabo en la institución, lo cual ha generado que existan grados muy distintos de formalización y de institucionalización de los mismos.</p> <p>D2. Pocas áreas cuentan con sistemas de información que permitan una adecuada estandarización, integración y administración de información, lo cual además de implicar retrabajos para la generación de información, genera limitaciones en la eficiencia del trabajo y resta certeza en la información generada.</p> <p>D3. La mayoría de las áreas responsables de los procesos registra insuficiencia de personal para llevar a cabo las distintas actividades programadas con la oportunidad necesaria.</p> <p>D4. Existen áreas de oportunidad en algunos de los procesos que integran el programa como la integración del orden del día del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; planeación y evaluación del proceso de Capacitación y Certificación; admisión de solicitudes y homologación en los criterios para declarar o levantar la AVGM; dictaminación y autonomía programática de PROEQUIDAD.</p> <p>D5. La MIR del Programa no tiene una adecuada lógica vertical.</p>

OPORTUNIDADES	<p>O1. Definición normativa de instrumentos para de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p>O2. Responsabilidades en materia de igualdad de género establecidas normativamente.</p> <p>O3. Aumento en el número de servidores y servidoras públicas interesadas en capacitarse en temas de igualdad de género.</p> <p>O4. Incremento en el número de personas con interés en certificarse en funciones y competencias congruentes con la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>O5. OSC con capacidad para caracterizar problemas de violación a los derechos humanos de las mujeres.</p> <p>O6. Incremento en el número de OSC que trabajan para reducir brechas de desigualdad entre mujeres y hombres</p> <p>O7. Prevalencia de un Sistema de Evaluación de Desempeño con un marco normativo robusto.</p> <p>O8. Existencia de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>	<p>FORTALEZAS/OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir el orden del día de las sesiones del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres llevando a cabo reuniones de trabajo con representantes de las instituciones que lo integran (O1, O6, F1, D4) • Realizar evaluaciones en el proceso de Capacitación consistentes de las capacitaciones que se realizan (O3, F2, D4) • Concentrar en el INMUJERES las actividades relativas a la admisión de solicitudes de AVGM (O2, F1, F2, D4) • Definir criterios homologados para la elaboración de los Informes de los Grupos de Trabajo del proceso de AVGM (O1, F2, F3, D4) • Dar adecuado mantenimiento y soporte técnica al Sistema informático Plataforma Proequidad (F1, F4, D2, O6, D4). • Definir mecanismos para verificar la calidad de la dictaminación de los proyectos que las OSC presentan en el programa Proequidad. (O5, O6, A6, F1, D4) • Valorar la pertinencia de convertir el Proequidad en un Programa independiente sujeto a Reglas de Operación (F1, F2, O6, D4) 	<p>DEBILIDADES/OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementar un mecanismo institucional a través del cual se sancionen y formalicen los procesos y subprocesos que se llevan a cabo en la institución. (D1, O1) • Implementar sistemas de información que permitan a los diferentes procesos una adecuada estandarización, integración y administración de información, así como la adecuada generación de indicadores. (D2, O2) • Incrementar el personal en las distintas áreas en las que se detectó insuficiencia para llevar a cabo las actividades programadas con la oportunidad necesaria. (D3, O8) • Reestructurar el Pp P010 a fin de integrarlo efectivamente como un programa articulado, para lo cual se recomienda que se valore reorganización de los procesos con base en la readecuación de su MIR, así como la conveniencia de excluir algunos procesos de este Programa (D5, O7)
----------------------	--	---	---

AMENAZAS	<p>A1. Poca disponibilidad en las agendas de las personas que asisten a las sesiones del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p>A2. Incompatibilidad en la presentación de informes de avances de cumplimiento de los acuerdos del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p>A3. Poca o nula aplicación de los conocimientos adquiridos en materia de igualdad e incorporación de la perspectiva de género por parte de servidores y servidoras públicas.</p> <p>A4. OSC con recursos insuficientes para caracterizar violencia de género y violaciones a los derechos humanos de las mujeres.</p> <p>A5. Situaciones graves de violencia de género y violaciones a los derechos humanos de las mujeres en varias entidades federativas del país.</p> <p>A6. Escasa participación ciudadana en el proceso de alerta de violencia de género.</p> <p>A7. Escaso involucramiento de gobierno municipales en las decisiones en torno a las AVGM</p>	<p>FORTALEZAS/AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el seguimiento a las personas capacitadas y certificadas por el INMUJERES (F1,A3) • Elaborar una consulta con dependencias usuarias de los procesos de capacitación y Certificación para conocer las necesidades de información respecto a los requerimientos, costos y requisitos que debe cumplir el personal para certificarse (F2, A3). • Definir una estrategia para impulsar el uso de recursos transferidos para la igualdad de género (A3, A4, A6, F1, F4) • Incluir una actividad de asesoría a las organizaciones para la integración de solicitudes de AVGM (A4, F2). • Diseñar y operar un sistema de indicadores para valorar y medir la gravedad y urgencia de la situación de violencia de género y violaciones a los derechos humanos de las mujeres que sea la base de la declaratoria y levantamiento de la AVGM (A5, F2) 	<p>DEBILIDADES/AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar cambios en el documento normativo que regula la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que establezcan periodicidad para el desarrollo de las sesiones, así como lapsos de tiempo para que las dependencias y entidades que integran el Sistema cumplan con la atribución relativa a informar a la Secretaría Técnica sobre el cumplimiento de los acuerdos del Sistema (D4, A1, A2) • Incorporar en el proceso de solicitud de AVGM a los Gobiernos Municipales (A7, D4) • Incorporar a las organizaciones promoventes en algunas actividades sustantivas del proceso de declaratoria de AVGM, de manera particular en aquellas relativa al seguimiento a las recomendaciones de los GT (A6, D4)
-----------------	--	--	--

Anexo VII. Valoración global cuantitativa

Proceso	Eficacia (Sí/No)	Argumento o justificación
Programación, ejecución y seguimiento de las sesiones del Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres	Sí	El proceso es eficaz en virtud de que desarrolla las sesiones de acuerdo a lo establecido en las Reglas. Sin embargo, se observa la necesidad de una participación más activa de las instituciones que integran el Sistema para fortalecer la calidad de los productos que se generan corresponsablemente en el marco del Sistema. Se considera que el INMUJERES en su calidad de coordinadora del Sistema y en virtud del artículo 24 de la Ley ⁷ tiene capacidad para proponer medidas que contribuyan a una participación más activa por parte de las instituciones que integran el Sistema, por ejemplo, en la definición de los puntos del orden del día.
Capacitación	Sí	El proceso es eficaz, dado que cumple con las metas de capacitación, tanto en términos cuantitativos (número de personas capacitadas en cada año) como cualitativas (satisfacción de las necesidades de capacitación identificadas a través de la política nacional de igualdad y de la demanda que plantean las dependencias)
Certificación	Sí	El proceso es eficaz, dado que cumple con las metas de personal certificado, tanto en términos cuantitativos (número de personas certificadas cada año) como cualitativas (estandarización de las funciones)
Seguimiento al presupuesto etiquetado en el Anexo de Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Sí	Este proceso se desarrolla de manera eficaz, pues cumple cabalmente con la meta de dar seguimiento al anexo del presupuesto etiquetado para la igualdad.
Solicitud de alerta de violencia de género contra las mujeres	Sí	Es un proceso que se lleva a cabo de manera coordinada entre distintas áreas de Gobierno. Por lo que hace a los tramos del proceso que están a cargo del INMUJERES se considera que se cumplen las metas establecidas relativas a la generación de productos. Sin embargo, por lo que hace a las actuaciones de los Ejecutivos Estatales en relación al cumplimiento de las

⁷ Artículo 24. “El Instituto Nacional de las Mujeres coordinará, a través de su Junta de Gobierno, las acciones que el Sistema Nacional genere, sin perjuicio de las atribuciones y funciones contenidas en su ordenamiento, **y expedirá las reglas para la organización y el funcionamiento del mismo, así como las medidas para vincularlo con otros de carácter nacional o local (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).**”

		recomendaciones contenidas en las conclusiones de los Grupos de Trabajo no existe certeza respecto del cumplimiento de las metas, así como tampoco se identifican mecanismos adecuados para su medición, lo cual resta certeza respecto de la eficacia final del proceso.
Programa Proequidad	Sí	Es un proceso eficaz porque cumple con el objetivo de entregar apoyos económicos a OSC para que éstas puedan realizar acciones que contribuyan a transformar las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. El objetivo se cumple conforme a lo establecido normativamente.
Planeación	Sí	El proceso de planeación que implica la emisión del Programa Anual de Resultados siempre se ha logrado desde que se instauró en 2014. El órgano que lo aprueba que es la Junta de Gobierno siempre lo ha aprobado en su primera sesión anual del ejercicio fiscal correspondiente. ⁸
Monitoreo	Sí	El proceso de monitoreo que implica el monitoreo del Programa Anual de Resultados siempre se ha logrado con la calidad debida desde que se instauró en 2014.
Evaluación	Sí	El proceso de evaluación externa que implica la generación de Informes de Resultados de Evaluación siempre se ha llevado a logrado conforme a lo planeado y a partir de lo estipulado en las diversas normas.
Porcentaje de procesos eficaces	$(9/9) \times 100 = 100\%$	

Proceso	Oportunidad (Sí/No)	Argumento o justificación
Programación, ejecución y seguimiento de las sesiones del Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres	Sí	Existen procedimientos del proceso para los que no se definen tiempos de operación, algunos de los cuales resultan sustantivos para incrementar la calidad de los productos. Ello ocasiona que no se pueda controlar la regularidad con la que deben realizarse los procesos. En particular, destaca que no se define: 1) el plazo para integrar el orden del día; 2) la

⁸ Cumpliendo con ello con su obligación señalada en el artículo del Estatuto Orgánico, que plantea que en la primera de sus sesiones ordinarias que lleva a cabo cada año debe: “B Aprobar el PAR y el presupuesto modificado conforme al monto autorizado en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal correspondiente” (Estatuto Orgánico).

		periodicidad para realizar las sesiones, y 3) la regularidad con la que debe reportarse el avance en el cumplimiento de acuerdos.
Capacitación	Sí	Este proceso es oportuno, dado que otorga los servicios de capacitación en los tiempos adecuados, siempre y cuando cuente con los recursos para hacerlo. En este sentido, cabe señalar que la capacitación presencial no siempre logra concretarse en los tiempos en que lo requiere o solicitan las dependencias, justamente porque no se cuenta con personal suficiente para impartir los cursos. Asimismo, debe recordarse que la capacitación en línea tuvo que ser suspendida durante 2016 porque todo el año se invirtió en el rediseño de cursos, lo que implicó una acumulación de la demanda hacia 2017.
Certificación	Sí	Este proceso es oportuno, dado que la certificación se sucede en los tiempos adecuados. Además, el Instituto ha logrado ir desarrollando estándares para la certificación de las competencias prioritarias.
Seguimiento al presupuesto etiquetado en el Anexo de Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Sí	El proceso es oportuno, pues brinda el seguimiento en los plazos establecidos y genera los entregables y productos en tiempo y forma, lo que permite el cumplimiento de objetivos. Cabe precisar que para la actividad de capacitación sobre la formulación no se generan entregables, lo cual constituye una debilidad del proceso, pero no afecta sustantivamente el objetivo de dar seguimiento al Anexo.
Solicitud de alerta de violencia de género contra las mujeres	Sí	Existen tramos del proceso en los cuales se alargan los tiempos contemplados para su ejecución, lo cual representa un aspecto que afecta el cumplimiento cabal de los objetivos, pues la Alerta de Género debiera ser un mecanismo de respuesta expedita ante situaciones graves de violencia de género o violaciones a los derechos de las mujeres. Un aspecto relevante es que no se cuenta con una medición sistemática que permita conocer los tiempos en que se lleva a cabo cada etapa, por lo cual no hay certeza

		respecto de los niveles de retraso y las tendencias en el tiempo.
Programa Proequidad	Sí	Es un proceso oportuno porque establece clara y expresamente los plazos de tiempo en que deben realizarse los procedimientos que implica el Programa Proequidad y los realiza conforme a lo planeado y establecido normativamente. Los periodos de tiempo en los que produce sus componentes son adecuados para el logro de su objetivo.
Planeación	Sí	El hecho de que sea la Junta de Gobierno la instancia que aprueba el PAR ha determinado que su vigencia no sea la más oportuna desde que se erigió este proceso de planeación, pues ha dependido de la fecha en que sesione ese órgano de gobierno. Por ejemplo, en 2014 fue en la primera sesión ordinaria de la Junta de Gobierno cuando fue aprobado el PAR, y esto se verificó hasta el 28 de marzo de ese año, es decir, al final del primer trimestre del año. ⁹ Esto hace que las decisiones y acciones emprendidas para impulsar el Programa no tengan la certeza jurídica y administrativa debida para cumplirlas con eficacia. En contraste con esto, en 2013 en la primera sesión ordinaria de ese órgano de gobierno se aprobó su presupuesto de egresos para ese ejercicio fiscal. ¹⁰ En 2015 la situación mejoró respecto de 2014, pues la Junta de Gobierno sesionó el 6 de febrero y aprobó el PAR. En 2016 el PAR se aprobó en febrero, en el mismo mes se dio la aprobación del Programa en 2017. ¹¹ En conclusión, si bien la aprobación del PAR se ha logrado establecer de manera informal

⁹ Anexo al Informe Anual de Auto Evaluación del Instituto Nacional de las Mujeres, Enero-diciembre de 2014, p. 7

¹⁰ Anexo al Informe Anual de Auto Evaluación del Instituto Nacional de las Mujeres, Enero-diciembre de 2013, p. 6. Es de señalarse que si bien en 2013 aun no existía PAR, la aprobación del presupuesto de egresos era su proceso equivalente, por lo que resulta justificada la comparación.

¹¹ Ver respectivamente, <https://www.gob.mx/INMUJERES/prensa/INMUJERES-exhorta-a-autoridades-y-medios-de-comunicacion-a-respetar-derechos-humanos-de-victimas-de-violencia> y <https://www.gob.mx/INMUJERES/prensa/primer-sesion-2017-junta-de-gobierno-INMUJERES?idiom=es>

		en el mes de febrero de cada año, que es cuando se da la primera sesión de la Junta de Gobierno, ésta no es totalmente oportuna, pues durante el mes de enero no existe la certeza jurídico-administrativa que se señaló.
Monitoreo	Sí	Se considera que la gestión del proceso resulta plenamente oportuna para la generación del producto principal. Dado que parte sustantiva del contenido de los Reportes Trimestrales son utilizados para integrar otros informes que tienen carácter trimestral, y que son remitidos a otras instancias externas a la Institución, como son la Secretaría de Hacienda, la Cámara de Diputados o la Presidencia de la República, es que su generación oportuna resulta prioritaria en el marco interno de la Institución.
Evaluación	Sí	La gestión del proceso de evaluación externa ha resultado oportuna para la generación del producto principal. Aunque ha habido casos en los que los tiempos para la generación de productos parciales se han debido compactar por retrasos en la emisión de la licitación, lo que obra en contra de las mejores condiciones para que el agente evaluador externo realice su trabajo adecuadamente.
Porcentaje de procesos oportunos		$(9/9) \times 100 = 100\%$

Proceso	Suficiencia (Sí/No)	Argumento o justificación
Programación, ejecución y seguimiento de las sesiones del Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres	Sí	<p>El proceso es suficiente para lograr su cometido, generar los productos que permiten su funcionamiento y cumplir con lo establecido en las Reglas. Sin embargo, es recomendable definir normativamente tiempos y procedimientos específicos para integrar el orden del día, la periodicidad de las sesiones y de los reportes de avance de cumplimiento de acuerdos, pues ello contribuiría a incrementar la calidad a los productos que nutren la programación, desarrollo y seguimiento de las sesiones del Sistema.</p> <p>También es recomendable definir procedimientos que precisen una participación más activa de las instituciones que integran el Sistema.</p>

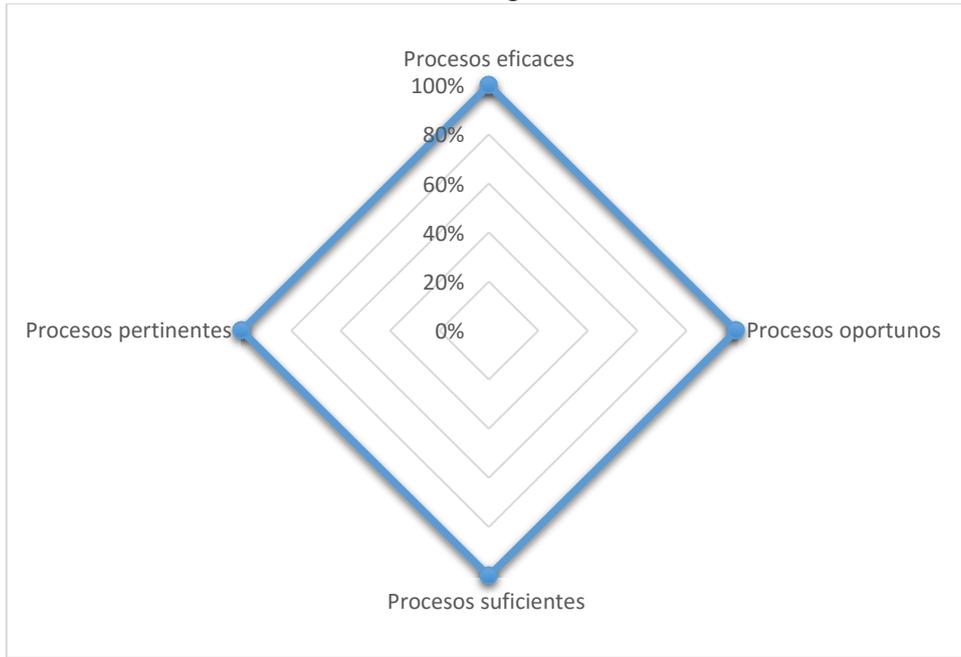
Capacitación	Sí	El proceso es suficiente, porque produce sus resultados, es decir, los cursos, de forma completa y adecuada para el logro de los objetivos de sensibilización y capacitación que se plantea: la planeación didáctica se orienta justamente a lograr esta suficiencia.
Certificación	Sí	El proceso es suficiente, porque produce sus resultados, es decir, los cursos, de forma completa y adecuada para el logro de los objetivos de sensibilización y capacitación que se plantea: la planeación didáctica se orienta justamente a lograr esta suficiencia.
Seguimiento al presupuesto etiquetado en el Anexo de Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Sí	El proceso es suficiente, pues produce completa y adecuadamente el objetivo de dar seguimiento al Anexo. Todas las actividades en que se desagrega son las necesarias para tal objetivo.
Solicitud de alerta de violencia de género contra las mujeres	Sí	En términos generales se realizan las actividades suficientes para obtener los productos esperados sin embargo, sería recomendable contemplar normativamente actividades para emitir recomendaciones directamente a nivel de Presidencias Municipales, en aquellos aspectos que por atribución les compete atender. Asimismo, sería recomendable incluir actividades para brindar asesoría a las organizaciones postulantes que así lo requieran, a fin de fortalecer sus solicitudes, así como involucrarlas en distintas fases del proceso a fin de generar mayores sinergias y fortalecer el seguimiento.
Programa Proequidad	Sí	El proceso es suficiente porque produce resultados adecuados para lograr su objetivo. El Programa Proequidad logra entregar apoyos económicos a OSC que demuestran trabajar a favor de la igualdad entre mujeres y hombres para que desarrollen temáticas y subtemáticas definidas por el propio Programa y da seguimiento al adecuado ejercicio de los recursos.
Planeación	Sí	El proceso de planeación, por la forma en que se desarrolla actualmente, resulta suficiente para producir sus resultados de forma completa o adecuada para el logro de sus objetivos. Puesto que para lograr la aprobación del Programa Anual de Resultados no requiere de algún proceso o actividad adicional a las que considera actualmente.
Monitoreo	Sí	El proceso de monitoreo, conforme a su base normativa y por la forma en que se desarrolla actualmente, resulta suficiente para generar su producto de forma plena. Ya que contiene los subprocesos y actividades necesarias y suficientes

		para ello, por lo que no requiere de alguna actividad adicional.
Evaluación	Sí	El proceso de evaluación externa, conforme a su base normativa y por la forma en que se desarrolla actualmente, resulta suficiente para generar su producto de forma plena. Contiene en general los subprocesos y actividades necesarias y suficientes para ello, aunque se considera que requiere de una actividad adicional, consistente en tomar la opinión de los actores internos y externos sobre la forma en que se desarrolla, a fin de realizar los ajustes que eventualmente se requieran.
Porcentaje de procesos suficientes		(9/ 9) x 100= 100%

Proceso	Pertinencia (Sí/No)	Argumento o justificación
Programación, ejecución y seguimiento de las sesiones del Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres	Sí	El proceso es pertinente porque sus actividades y productos son adecuados para lograr sus metas y objetivos, así como para contribuir al Pp P010. Sin embargo, es recomendable realizar ajustes que permitan mejorarlo y aprovechar el sentido estratégico que tienen las sesiones para el fortalecimiento de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
Capacitación	Sí	Este proceso es pertinente porque sus actividades y productos son adecuados para lograr sus metas específicas y sus objetivos. Solamente hace falta lograr desarrollar la evaluación para que el proceso logre mejorar sistemáticamente la gestión.
Certificación	Sí	Este proceso es pertinente porque sus actividades y productos son adecuados para lograr sus metas específicas y sus objetivos. La certificación de competencias ha permitido que el personal que se dedica a algunas funciones lo haga con criterios estandarizados que han sido fijados por un grupo de expertas en conjunto con la Dirección de capacitación y profesionalización del INMUJERES.
Seguimiento al presupuesto etiquetado en el Anexo de Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Sí	El proceso es pertinente porque las 9 actividades en que se desagrega y los productos que genera son adecuados para dar seguimiento al Anexo. Además, se han incorporado en años recientes actividades que mejoran la gestión, tales como la emisión y revisión de los <i>Lineamientos para el seguimiento de los programas que ejercen recursos para la igualdad entre mujeres y hombres</i> , y la capacitación al personal de las

		Unidades Responsables de elaborar indicadores.
Solicitud de alerta de violencia de género contra las mujeres	Sí	Es un proceso pertinente en la medida en que sus actividades y productos son en general adecuados para lograr tanto sus metas específicas como sus objetivos, así como contribuir a los objetivos del Pp, sin embargo, tiene áreas de mejora relacionadas con la necesidad de incluir a otros actores (Presidencias Municipales), contemplar actividades adicionales (asesoría a promoventes), agilizar procedimientos (admisión de solicitudes), fortalecer metodologías para el seguimiento y evaluación.
Programa Proequidad	Sí	El proceso es pertinente porque sus actividades y productos son adecuados para lograr sus metas y objetivos, así como para contribuir al Pp PO10. Las OSC que trabajan en materia de igualdad son un aliado estratégico para transformar las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres, pues permiten desplegar capacidades y recursos en territorios específicos.
Planeación	Sí	El proceso de planeación es totalmente pertinente, puesto que las actividades que contempla y los productos que se generan resultan imprescindibles para el buen logro de las metas y objetivos del Programa. Esto porque constituye la base para la adecuada gestión de todos los procesos del Programa, los cuales son estructurados y ordenados para su correcto despliegue en el marco de este proceso
Monitoreo	Sí	El proceso de Monitoreo es totalmente pertinente, puesto que las actividades que contempla y el producto que se genera resultan imprescindibles para el buen logro de las metas y objetivos del Programa. Esto porque constituye la base para el seguimiento y control del avance en la consecución de las metas y objetivos programados en el PAR, instrumento sustantivo de planeación y ejecución de las acciones sustantivas para la igualdad de género que despliega el Instituto a través del Programa.
Evaluación	Sí	El proceso de evaluación externa resulta pertinente, puesto que las actividades que contempla y el producto sustantivo que se genera son de alta utilidad para mejorar la eficiencia y eficacia de los Programas de la Institución, así como para contribuir a la transparencia y rendición de cuentas al que está obligada por Ley.
Porcentaje de procesos pertinentes	(9/ 9) x 100= 100%	

Gráfica 1. Valoración global cuantitativa



Anexo VIII. Recomendaciones de la Evaluación de Procesos del Pp 010

A) Consolidación

Proceso	Recomendación	Breve análisis de viabilidad de la implementación	Principales responsables de la implementación	Situación actual	Efectos potenciales esperados	Medio de verificación	Nivel de priorización (Alto, Medio, o Bajo)*
Programación, ejecución y seguimiento de las sesiones del Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres	Elaborar un manual de procedimientos que formalice las operaciones que se llevan a cabo, estableciendo actores involucrados, tiempos, actividades y productos.	Se considera viable porque no requiere inversión de recursos extraordinarios y puede ser elaborado por el equipo que opera el proceso.	Dirección de Cultura Institucional y Gestión Pública, Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género	El equipo conoce los procedimientos para operar el proceso, sin embargo, éstos no se han formalizado en ningún documento.	Estandarizar el proceso y optimizar los tiempos.	Manual de procedimientos.	Bajo
	Llevar a cabo una reunión de trabajo con representantes de las instituciones que integran el Sistema para definir el orden del día de la sesión subsecuente	Se considera viable en virtud de que es congruente con las obligaciones y compromisos que se establecen en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) para las integrantes del Sistema.	INMUJERES	El orden del día es elaborado por el Inmujeres.	Disponer de orden del día que incluya asuntos y temas que reflejen el carácter interinstitucional del Sistema.	Orden del día elaborado de manera interinstitucional.	Bajo
	Realizar cambios en el documento	Es viable porque de	INMUJERES	Las Reglas no definen la	Desarrollo más	Reglas para la	Medio



EPADEQ

	<p>normativo que regula la organización y funcionamiento del Sistema que establezcan periodicidad para el desarrollo de las sesiones, así como lapsos de tiempo para que las dependencias y entidades que integran el Sistema cumplan con la atribución relativa a informar a la Secretaría Técnica sobre el cumplimiento de los acuerdos del Sistema</p>	<p>acuerdo con la LGIMH el INMUJERES tiene la atribución de expedir las reglas para la organización y funcionamiento del Sistema.</p>		<p>periodicidad con que deben llevarse a cabo las sesiones. Tampoco establece tiempos para que las entidades que integran el Sistema, informen sobre el cumplimiento de acuerdos.</p>	<p>óptimo de las sesiones. Sería así porque éstas se realizarían con una periodicidad que permitiría estimar avances en el cumplimiento de acuerdos y valorar el estado de la política en materia de igualdad.</p>	<p>organización y funcionamiento del Sistema modificadas.</p>	
Capacitación	<p>Realizar evaluación de manera consistente. Ello implica contemplar la evaluación como una actividad sustantiva en que deben participar todos los actores involucrados (usuarios y usuarias, dependencias, personal que capacita, soporte técnico, etc.) de cara a la mejora constante de la calidad del proceso, y no sólo como el ejercicio sistematización</p>	<p>Es viable si la Dirección de Capacitación y Profesionalización cuenta con equipo para realizar la evaluación. Y a esa tarea contribuye la Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico.</p>	<p>Dirección de Capacitación y Profesionalización</p>	<p>La evaluación no es realizada como una fase sustantiva del proceso. Se realiza cuestionarios de satisfacción de los cursos, pero no deriva en elementos que permitan mejorar el proceso.</p>	<p>Disponer de elementos que permitan mejorar la calidad del proceso.</p>	<p>Informe de evaluación .</p>	<p>Media</p>



EPADEQ

	de cuestionarios de satisfacción.						
	Incluir una actividad orientada a dar seguimiento a las personas que han egresado de los cursos	Es viable considerando la relación que se tiene con enlaces institucionales; ellas y ellos serían un canal para esta actividad.	Dirección de Capacitación y Profesionalización	Se desconocen los efectos de capacitar o profesionalizar en materia de igualdad género.	Conocer los efectos de la capacitación, lo cual es fundamental en el marco del proceso de transversalización de la perspectiva de género y de la amplia cobertura que ha tenido.	Valoración de los efectos derivados de capacitar o profesionalizar en materia de igualdad de género	Medio
Certificación	Elaborar una consulta con dependencias usuarias para conocer las necesidades de información respecto a los requerimientos, costos y requisitos que debe cumplir el personal para certificarse.	Es viable considerando la relación que se tiene con enlaces institucionales, quienes constituyen un canal de comunicación efectivo para esta actividad	Dirección de Capacitación y Profesionalización (DCP)	Existe incompreensión de las dependencias usuarias respecto a algunos requerimientos y costos, así como falta de cumplimiento de algunos requisitos del personal que quiere acceder a la certificación	Comunicación clara entre la DCP y las personas interesadas en certificarse.	Documento con acuerdos de la Consulta	Media
Seguimiento al presupuesto etiquetado en el Anexo Erogaciones para la Igualdad	Incrementar el personal que se dedica a dar seguimiento al presupuesto, para evitar sobrecarga de	Poco viable porque en los últimos años se ha registrado un recorte de plazas en el gobierno federal.	INMUJERES	Actualmente el personal es insuficiente y ello ocasiona problemas tanto para dar acceso con mayor	Institucionalizar la actividad y con ello efficientar los procesos	Documentos de formalización: carta descriptiva, materiales didácticos e instrumen	



EPADEQ

entre Mujeres y Hombres	trabajo.			agilidad a las solicitudes de Alerta como para llevar a cabo las tareas de investigación de los Grupos de Trabajo.		tos de evaluación de aprendizaje y de satisfacción	
Solicitud de alerta de violencia de género contra las mujeres	Incrementar los recursos humanos que intervienen en el proceso por parte del INMUJERES	Poco viable porque en los últimos años se ha registrado un recorte de plazas en el gobierno federal.	Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género	El personal está sobrecargado de trabajo, lo que implica que amplía su jornada de trabajo más allá de las 8 horas previstas en la Ley.	Disminuir la carga de trabajo del personal que actualmente se da seguimiento al presupuesto etiquetado, lo que permitirá que sus jornadas de trabajo se correspondan con lo que está legalmente establecido.	Plantilla de personal.	Alta
	Incluir una actividad de asesoría a las organizaciones para la integración de solicitudes	Es viable porque el equipo que opera el proceso cuenta con las capacidades necesarias para brindar ese tipo de asesoría.	Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género	Las organizaciones formulan la solicitud sin ningún tipo de asesoría.	Optimización de procesos, toda vez que las solicitudes se presentarán de acuerdo a los requisitos establecidos en la Ley, de manera que no sería	Asesorías brindadas	Alta



EPADEQ

				necesario formular prevenciones.		
Concentrar las actividades relativas a la admisión de solicitudes en el INMUJERES	Es viable modificar la norma que regula este proceso.	INMUJERES	La Secretaría de Gobernación por medio de la CONAVIM participa en actividades relativas a la admisión de la solicitud, lo que agrega poco valor y alarga este subproceso.	Optimizar los tiempos de admisión de solicitudes .	Reglamento o modificación	Media
Definir criterios homologados para la elaboración de los Informes de los Grupos de Trabajo	Se considera viable si se externaliza el servicio, toda vez que el equipo registra sobrecarga de trabajo.	Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género	Se dispone de instrumentos y guías para la recolección de información, pero no de criterios o parámetros para el análisis de la información.	Estandarización de los procedimientos y de los informes del grupo de trabajo.	Lineamientos de Informes del grupo de trabajo	Alta
Diseñar y operar un sistema de indicadores para valorar y medir la gravedad y urgencia de la situación de violencia de género y violaciones a los derechos humanos de las mujeres que existe en las entidades en las que se solicita AVGM	Es viable externalizando el servicio, toda vez que actualmente el equipo es insuficiente para implementar esta mejora.	Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género	No se dispone de un mecanismo para valorar la gravedad y urgencia de la situación de	Valorar de manera transparente y objetiva la emisión de la declaratoria de Alerta, así como medir los resultados de la implementación de acciones de la AVGM en	Sistema de indicadores.	Alta



EPADEQ

				las Entidades Federativas y declarar o no el cierre de la Alerta		
Incorporar en el proceso a los Gobiernos Municipales	Es viable porque es posible modificar la normatividad que regula este proceso.	INMUJERES	Sólo los gobiernos estatales participan en el proceso.	Actualmente hay recomendaciones que no se llegan a implementar porque son competencia de los Gobiernos Municipales o pueden llevarse a cabo solo en coordinación con ellos, con la inclusión de los Gobiernos Municipales es espera incrementar el impacto del proceso en el contexto de violencia contra las mujeres..	Reglamento de la LGAMVLV.	Alta
Incorporar a las organizaciones promoventes en algunas actividades sustantivas del	Es viable porque las organizaciones son un actor con voluntad y	Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género	Las organizaciones sólo participan en la solicitud de la alerta.	Mayor vigilancia y transparencia en la implementación de	Reglamento de la LGAMVLV.	Alta



EPADEQ

	proceso, de manera particular en aquellas relativa al seguimiento a las AVGM	capacidad para ser parte del proceso.			las recomendaciones.		
	Diseñar e implementar una plataforma informática que permita registrar, sistematizar y dar seguimiento a la información que se genera con la ejecución del proceso	Es viable si el diseño de la plataforma se externaliza y sí ésta permite automatizar tareas, toda vez que actualmente el equipo es insuficiente para implementar esta mejora.	Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género	No se sistematiza la información.	Potenciar el uso de la información y optimizar los tiempos y la calidad del seguimiento.	Plataforma informática.	Alta
	Reasignar presupuestalmente al INMUJERES la partida destinada a sufragar el trabajo de campo de las integrantes externas de los Grupos de Trabajo.	Es viable puesto que el INMUJERES es la entidad responsable de coordinar los trabajos de dicho grupo	Secretaría de Gobernación (SEGOB).	La SEGOB eroga los recursos con retrasos, lo que repercute en la fluidez con la que se puede realizar el trabajo en campo y en la disponibilidad de las personas externas para integrarse a los mismos	Optimizar la planeación y operación de trabajo en campo.	Asignación presupuestal de INMUJERES.	Alta
Programa proequidad.	Definir mecanismos para verificar la calidad de la dictaminación	Es viable si se externaliza el servicio, puesto que actualmente el equipo	INMUJERES/ Dirección de Participación Social y Política.	No existen procedimientos para valorar la calidad de la dictaminación.	Mejorar la calidad de la dictaminación y el diseño de proyectos.	Mecanismo de verificación de la calidad de la dictamina	Media



EPADEQ

		es insuficiente para implementar un mecanismo de verificación.				ción.	
	Buscar asesorías especializadas que permitan asegurar el adecuado funcionamiento del Sistema informático	Es viable si el INMUJERES asigna recursos para esta mejora. Existen consultores con capacidad de brindar este servicio.	INMUJERES / Dirección de Participación Social y Política.	El Sistema informático ha registrado fallas que han ocasionado la pérdida de información o implementar procedimientos que no se tenían contemplados.	Optimizar el funcionamiento del Sistema informático.	Sistema informático funcionan adecuadamente.	Alta
	Formalizar la mecánica del proceso en lineamientos que expliciten las obligaciones de cada área concurrente en la generación del PAR	Es viable puesto que no requiere recursos extraordinarios y puede ser elaborado por el equipo que opera el proceso.	Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico.	El equipo conoce la operación del proceso, pero éste no está formalizado en ningún documento.	Estandarizar el proceso y optimizar los tiempos.	Lineamientos de operación del proceso de planeación.	Media
	Brindar capacitación en materia de indicadores al personal que participa en la formulación y seguimiento a los indicadores que se definen el PAR.	Es viable toda vez que puede ser impartida por el personal que opera el proceso.	Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico.	El equipo que opera el proceso realiza adecuaciones a la información que proporcionan las áreas.	Optimizar la calidad del proceso y eficientar el tiempo invertido.	Capacitación en materia de indicadores.	Media
Monitoreo	Diseñar e implementar un sistema de información que permita que las	Es viable, puede ser diseñado por el	Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico.	Los reportes se generan con información que	Automatizar la generación de reportes y	Sistema de monitoreo.	Media



EPADEQ

	<p>áreas alimenten de manera sistemática los indicadores contemplados para el monitoreo y que favorezca la generación de reportes.</p>	<p>equipo que opera el proceso.</p>		<p>entregan las áreas en respuesta a la solicitud del equipo que opera el proceso. La información no siempre se entrega en un formato homogéneo.</p>	<p>disponer de información sistematizada.</p>		
	<p>Brindar capacitación en materia de indicadores al personal encargado de diseñar y dar seguimiento a los indicadores que se definen en primer término en el PAR de su propia área y, en segundo término en el PAR de la Institución.</p>	<p>Es viable, pues la DGEDE cuenta con personal con conocimientos y habilidades para ello.</p>	<p>Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico.</p>	<p>Actualmente se destina tiempo y esfuerzos importantes en la elaboración de los mismos por parte del funcionario o público.</p>	<p>Se asegurará una mejor calidad en la formulación de los indicadores desde las áreas, lo que redundará en la eficiencia del proceso en particular, pero también en la de la gestión de otros procesos institucionales igualmente importantes para el Programa y la Institución</p>	<p>Carta Descriptiva y listas de asistencia de la capacitación impartida.</p>	<p>Media</p>



EPADEQ

Evaluación	Contar con la posibilidad de que los lineamientos emitidos por CONEVAL y SHCP puedan ser adecuados por las áreas que administran las evaluaciones.	Es poco viable que CONEVAL y SHCP así lo permitan, en el corto plazo, pero para el mediano plazo es más factible si INMUJERES, a través de la DGEDE, hace la gestión pertinente con una propuesta de por medio.	DGEDE	Los lineamientos actuales, tanto los que aplican cuando la SHCP, como los que competen a CONEVAL, no responden plenamente a las particularidades de algunos programas del INMUJERES, lo que complica la realización de las evaluaciones y su pleno aprovechamiento.	Incrementar la calidad y pertinencia de las recomendaciones para mejorar los programas evaluados.	Lineamientos de evaluación	Alta
Evaluación	Establecer un mecanismo que permita conocer la opinión de los actores internos y externos sobre la forma en que se desarrolla la evaluación externa.	Es viable porque existen canales de comunicación entre los actores que participan en las evaluaciones externas.	CONEVAL Y SHCP	No existen procedimientos para conocer la opinión de actores internos y externos respecto a la forma en que se desarrolla el proceso.	Mejorar el proceso de evaluación externa integrando la opinión de los actores involucrados.	Mecanismo de opinión.	Baja
	Definir tiempos que ofrezcan mejores condiciones para que el agente evaluador externo pueda elaborar productos entregables con mayor calidad.	Es factible planear y ejecutar tiempos más holgados dentro del ejercicio fiscal para contratar y realizar las evaluaciones	DGEDE y DGAF	Actualmente los procesos de contratación se dan en plazos que reducen los tiempos de los que se dispone para realizar en sí la	Se busca que esos plazos se agilicen y con ello los tiempos de se dispone para realizar la evaluación	Tiempos de desarrollo de la evaluación señalados en contratos.	Baja



EPADEQ

		s.		investigación evaluativa.	sean más amplios, lo que impactará favorablemente en la calidad de los trabajos.		
--	--	----	--	---------------------------	--	--	--

B) Reingeniería de procesos

Las recomendaciones realizadas en el marco de esta evaluación no implican una reingeniería de procesos, toda vez que ninguna de ellas apunta a una transformación o modificación profunda o sustancial de algún subproceso. Las recomendaciones se orientan a fortalecer la operación del Pp P010.

Proceso	Objetivo	Breve análisis de viabilidad de la implementación	Principales responsables de la implementación	Situación actual	Metas y efectos potenciales esperados	Elaboración de flujograma del nuevo proceso	Medio de verificación	Nivel de priorización (Alto, Medio, o Bajo)*

**[El nivel de priorización Alto, Medio o Bajo, se estimará considerando la mejora en la operación del Pp, la viabilidad de la implementación de la recomendación, así como el efecto potencial que esto pueda tener el alcance del objetivo del Pp].*

Anexo IX. Sistema de monitoreo e indicadores de gestión del Pp

En este apartado se presenta una propuesta de indicadores que permiten monitorear el desempeño en cada uno de los procesos.

Proceso de programación, ejecución y seguimiento de las sesiones del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Indicador 1. Periodicidad con que se llevan a cabo las sesiones del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Responsable
Meses	3	Anual	Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género.

Descripción

Este indicador da cuenta de la periodicidad con la que se realizan las sesiones.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

- 1) Compatibilidad de las agendas de las personas que acuden a las sesiones del Sistema.

Justificación

Este indicador permite estimar si las sesiones se están realizando en periodos de tiempo que permiten avanzar en el cumplimiento de acuerdos

Fórmula

Verificación de ROP publicadas en diciembre en el Diario Oficial de la Federación

Indicador 2. Porcentaje de instancias y dependencias que informan avances del cumplimiento de acuerdos conforme a lo acordado

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Responsable
Porcentaje	> 50%	Anual	Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género.



EPADEQ

Descripción

Este indicador da cuenta del porcentaje de instancias y dependencias integrantes del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que informan avances del cumplimiento de acuerdos conforme a los tiempos establecidos para reportar avances.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

1) Definición de tiempos para reportar avances pertinentes para que las integrantes del sistema puedan lograr avances.

Justificación

Este indicador permite observar si las instituciones y dependencias integrantes del Sistema avanzan en el cumplimiento de acuerdos y lo comunican adecuadamente al INMUJERES.

Fórmula

(Número de instituciones y dependencias que reportan avances en el cumplimiento de acuerdo conforme a los tiempos establecidos/ Número total de instituciones y dependencias integrantes del Sistema)*100

Proceso de capacitación

Indicador 1. Porcentaje de personas servidoras públicas con percepción favorable de la capacitación recibida.

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
Porcentaje	> 90%	Anual	Eficacia	Dirección de Capacitación y Profesionalización

Descripción

Informa el porcentaje de personas servidoras públicas que consideran que la capacitación que recibieron por parte del INMUJERES es útil para incorporar la perspectiva de género en su trabajo cotidiano.

Factor Crítico de Éxito (CSF)



EPADEQ

- 1) Programas de capacitación que integren contenidos que respondan a las necesidades de incorporación de la perspectiva de género en el quehacer público, así como a su institucionalización.
- 2) Estrategias de enseñanza orientadas a la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones impartidas por el INMUJERES.

Justificación

Para que las políticas de igualdad de género sean implementadas en los tres órdenes de gobierno es pertinente que el INMUJERES implemente procesos de capacitación que contribuyan al conocimiento e incorporación de la perspectiva de género. Por ello es necesario contar con un indicador que dé cuenta de la opinión de las personas que reciben capacitación.

Fórmula

(Número de servidoras y servidores públicos que califican como útiles los aprendizajes obtenidos en capacitación del INMUJERES / Número total servidoras y servidores públicos capacitados por el INMUJERES)*100.

Indicador 2. Porcentaje de solicitantes de capacitación que participan en los cursos del INMUJERES.

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
Porcentaje	> 75%	Anual	Eficacia	Dirección de Capacitación y Profesionalización

Descripción

Indica el nivel de cobertura del proceso de capacitación del INMUJERES.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

- 1) Suficiencia de personal y recursos para responder a la demanda de capacitación.

Justificación

Conocer el nivel de cobertura es importante para definir estrategias que permitan incrementar la oferta de capacitación por parte del INMUJERES. La capacitación en materia de género es una estrategia clave para avanzar en la implementación de política de igualdad entre mujeres y hombres.



EPADEQ

Fórmula

(Número de personas capacitadas por el INMUJERES / Número total de personas solicitantes de capacitación al INMUJERES)*100.

Indicador 3. Porcentaje de capacitaciones realizadas conforme a los tiempos programados

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
Porcentaje	= 100%	Anual	Eficiencia	Dirección de Capacitación y Profesionalización

Descripción

Informa el cumplimiento de los lapsos de tiempos definidos para desarrollar los cursos de capacitación programados.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

- 1) Suficiencia de recursos humanos y materiales que requiere el proceso de capacitación.
- 2) Disponibilidad presupuestal para llevar a cabo el proceso de capacitación conforme a lo planeado.

Justificación

Este indicador permitirá identificar si el proceso de capacitación registra retrasos que requieren definir acciones para superar los obstáculos que impiden llevar a cabo el proceso en el tiempo establecido.

Fórmula

(Número de cursos de capacitación realizados conforme a los tiempos planeados / Número total cursos de capacitación realizados)*100.

Proceso de certificación

Indicador 1. Porcentaje de personas certificadas

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
---------------------	------	--------------	-----------	-------------



EPADEQ

Porcentaje	> 90%	Anual	Eficacia	Dirección de Capacitación y Profesionalización
------------	-------	-------	----------	--

Descripción

Indica el porcentaje de personas certificadas en competencias, capacidades o funciones.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

- 1) Suficiencias de recursos humanos y financieros para desarrollar el proceso de certificación.

Justificación

Generar este dato es importante para identificar elementos del proceso de certificación que requieren ser mejorados para cumplir su cometido: certificar funciones, competencias o capacidades. También permite monitorear el número de personas en el país que han sido certificadas en aspectos que contribuyen congruentes con la política de igualdad de género.

Fórmula

(Número de servidoras y servidores públicos que se certifican en competencias o capacidades para la implementación de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres / Número total servidoras y servidores públicos que participan en procesos de certificación)*100.

Indicador 2. Porcentaje de solicitantes de certificación que ingresan a los procesos de certificación del INMUJERES.

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
Porcentaje	> 75%	Anual	Eficacia	Dirección de Capacitación y Profesionalización

Descripción

Indica el nivel de cobertura del proceso de certificación del INMUJERES.

Factor Crítico de Éxito (CSF)



EPADEQ

2) Suficiencia de personal y recursos para responder a la demanda de capacitación.

Justificación

Conocer el nivel de cobertura es importante para definir estrategias que permitan incrementar la oferta de certificación por parte del INMUJERES. La certificación de capacidades o competencias para la implementación de la política de igualdad entre mujeres y hombres es una estrategia clave para su legitimación.

Fórmula

(Número de personas que ingresan a los procesos de certificación del INMUJERES / Número total de personas solicitantes de certificación al INMUJERES)*100.

Indicador 3. Porcentaje de certificaciones realizadas conforme a los tiempos programados

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
Porcentaje	= 100%	Anual	Eficiencia	Dirección de Capacitación y Profesionalización

Descripción

Indica el grado de cumplimiento de los tiempos definidos para desarrollar los procesos de certificación programados.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

1) Suficiencia de recursos humanos y materiales que requiere el proceso de certificación.

Justificación

Este indicador permitirá identificar si el proceso de certificación registra retrasos que requieren definir acciones para superar los obstáculos que impiden llevar a cabo el proceso en el tiempo establecido.

Fórmula

(Número de procesos de certificación realizados conforme a los tiempos planeados / Número total de procesos de certificación realizados)*100.

Proceso de seguimiento al presupuesto etiquetado en el Anexo 13 de Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres



EPADEQ

Indicador 1. Porcentaje informes trimestrales ingresados al PASH en los tiempos establecidos

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
Porcentaje	> 100%	Anual	Eficiencia	Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género

Descripción

Informa sobre el porcentaje de informes trimestrales que ingresados al PASH conforme a los tiempos establecidos.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

- 1) Contar con la información necesaria para ingresar los informes en tiempo y forma.

Justificación

Generar este dato permite identificar el grado de cumplimiento de los tiempos establecidos para dar seguimiento al presupuesto etiquetado en el Anexo 13 de Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres.

Fórmula

(Número de informes trimestrales presentados conforme a los tiempos establecidos / Número de solicitudes de género presentadas al INMUJERES)*100.

Proceso de solicitud de alerta de violencia de género contra las mujeres

Indicador 1. Porcentaje de solicitudes de alerta de violencia de género contra las mujeres admitidas conforme de los tiempos establecidos

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
Porcentaje	> 90%	Anual	Eficiencia	Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género



EPADEQ

Descripción

Informa sobre el porcentaje de solicitudes de alerta de violencia de género contra las mujeres que se realizaron conforme a los tiempos definidos en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en su reglamento.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

- 2) Organizaciones de la sociedad civil presentan la solicitud de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia conforme a lo que establece la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en su reglamento.

Justificación

Generar este dato permite observar si la admisibilidad de solicitud de alertas de género se está realizando conforme a lo planteado en el marco legislativo. También indicaría si existen procedimientos que están generando cuellos de botella y que por tanto requieren ser revisados o replanteados.

Fórmula

(Número de solicitudes de alerta de género contra las mujeres admitidas conforme a los establecido/ Número de solicitudes de género presentadas al INMUJERES)*100.

Indicador 2. Porcentaje de solicitudes de violencia de género que cumplen los criterios establecidos en la LGAMVLV.

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
Porcentaje	> 100%	Anual	Eficacia	Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género

Descripción

Indica el porcentaje de solicitudes de alerta de violencia de género que contienen las características definidas en la LGAMVLV y su Reglamento.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

- 1) Presentación de solicitudes de alerta de violencia de género contra las mujeres.
- 2) Disponibilidad de información en materia de violencia de género contra las mujeres.



EPADEQ

Justificación

Conocer el nivel de cumplimiento de los requisitos establecidos para la solicitud de alerta de violencia de género contra las mujeres permite identificar si éstos están ocasionando obstáculos para presentar la solicitud.

Fórmula

(Número solicitudes presentadas que cumplen los requisitos establecidos en el marco legislativo / Número total de personas solicitudes presentadas)*100.

Indicador 3. Personas integrantes del grupo de trabajo que cumplen con el perfil establecido

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
Porcentaje	= 100%	Anual	Calidad	INMUJERES

Descripción

Indica el porcentaje de personas integrantes del grupo de trabajo que tienen los conocimientos y experiencia necesarios para formar parte de dicho grupo.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

- 1) Personas con conocimientos y experiencia con voluntad de participar en el grupo de trabajo sin recibir pago.
- 2) Personas con conocimientos y experiencia con disponibilidad de tiempo para realizar las tareas asignadas al grupo de trabajo.

Justificación

Generar este dato es importante porque orienta hacia la integración de un grupo de trabajo experto y con las capacidades necesarias, con lo cual se contribuye a que el proceso cuente con un producto de mayor calidad.

Fórmula

(Número de personas integrantes del grupo de trabajo que cumplen con los conocimiento y experiencia requeridos / Número total de personas integrantes del grupo de trabajo)*100.

Proceso del Programa Proequidad

Indicador 1. Porcentaje de proyectos que cumplen los requisitos establecidos en las Bases de participación.



EPADEQ

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
Porcentaje	> 90%	Anual	Eficacia Calidad	Dirección de participación social y política

Descripción

Este indicador informa acerca de los proyectos presentados por las OSC que cumplen con los contenidos mínimos establecidos en las ROP para pasar al proceso de dictaminación.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

- 1) Adecuada estrategia de comunicación de los requisitos requerido para presentar proyectos en el marco del programa Proequidad.

Justificación

Este indicador está orientado a valorar la eficacia de las actividades que el Programa Proequidad lleva a cabo para convocar a la presentación de proyectos.

Fórmula

(Número de proyectos que cumplen con los requisitos establecidos/ Número total de proyectos presentados)*100.

Indicador 2. Porcentaje de personas integrantes del comité dictaminador que cumplen con el perfil requerido para valorar proyectos orientados a contribuir a la igualdad de género.

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
Porcentaje	= 100%	Anual	Calidad	INMUJERES

Descripción

Indica el porcentaje de personas integrantes del comité dictaminador que tienen los conocimientos y experiencia necesarios para valorar proyectos orientados a contribuir a la igualdad de género.



EPADEQ

Factor Crítico de Éxito (CSF)

- 3) Personas con conocimientos y experiencia con interés de para formar parte del Comité Dictaminador.
- 4) Personas con conocimientos y experiencia con disponibilidad de tiempo para dictaminar proyectos.

Justificación

Generar este dato permite conocer la calidad con la que se integra el comité dictaminador, lo cual repercute en la calidad de todo el proceso.

Fórmula

(Número de personas integrantes del comité dictaminador que cumple con los conocimiento y experiencia requeridos / Número total de personas que integran el comité dictaminador)*100.

Indicador 3. Porcentaje de OSC que entregaron completo el informe de cierre en la fecha programada.

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
Porcentaje	= 90%	Anual	Eficiencia	INMUJERES

Descripción

Indica el porcentaje de OSC que entregaron el informe de cierre conforme a los tiempos establecidos.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

- 1) Las OSC disponen del tiempo de ejecución programado para concluir sus proyectos en forma previa a la entrega del Informe de Cierre y así poder plasmar toda la información solicitada y elaborar el Informe de manera oportuna.
- 2) Adecuada asesoría para la elaboración de los Informes de Cierre.

Justificación

Este indicador refleja el nivel de cumplimiento por parte de las OSC respecto de la conclusión de sus proyectos a tiempo, por lo cual pueden reportar la totalidad de información solicitada.

Fórmula



EPADEQ

(Número de OSC que entregan los informes de cierre en los tiempos establecidos / Número total de OSC que deben entregar informe de cierre)*100.

Proceso de Planeación

Indicador 1. Programa Anual de Resultados emitido en enero

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
0 = Documento emitido en fechas posteriores al mes de enero 1 = documento emitido en enero	1	Anual	Eficiencia	INMUJERES

Descripción

Da cuenta de la emisión oportuna del Programa Anual de Resultados

Factor Crítico de Éxito (CSF)

- 1) Coordinación adecuada entre todos los actores dentro del INMUJERES que participan en el proceso;
- 2) Definición formal del procedimiento interno para elaborar el Programa Anual de Resultados

Justificación

Este indicador se orienta verificar la emisión del PAR en un tiempo pertinente para la adecuada planeación del Instituto.

Fórmula

Verificación de la emisión del PAR en enero

Indicador 2. Número de modificaciones al Programa Anual de Resultados



EPADEQ

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
0 = Sin modificaciones posteriores a su emisión 1 = Una modificación posterior a su emisión 2= Dos o más modificaciones posteriores a su emisión	0	Anual	Calidad	INMUJERES

Descripción

Da cuenta del número de modificaciones realizadas al Programa Anual de Resultados.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

1) Adecuada planeación del programa.

Justificación

Este indicador se orienta a promover la elaboración adecuada del Programa Anual de Resultados para evitar sus posteriores modificaciones.

Fórmula

Verificación del número de adecuaciones realizadas al Programa Anual de Resultados

Proceso de Monitoreo

Indicador 1. Porcentaje de Informes trimestrales emitidos en tiempo y forma

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
---------------------	------	--------------	-----------	-------------



EPADEQ

Porcentaje	=100%	Anual	Eficiencia	Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico
------------	-------	-------	------------	--

Descripción

Indica el nivel de cumplimiento de los tiempos y características establecidas para emitir los informes trimestrales.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

- 1) Coordinación adecuada entre todos los actores dentro del INMUJERES que participan en el proceso;
- 2) Definición formal del procedimiento interno para elaborar el Programa Anual de Resultados

Justificación

Este indicador permite observar si los informes trimestrales se emiten cumpliendo los tiempos y características establecidas para su elaboración, lo cual apunta a que no sea necesario realizar modificaciones a los informes y por tanto permitan un adecuado desarrollo del proceso de monitoreo.

Fórmula

(Número de informes trimestrales emitidos en tiempo y forma/número total de informes trimestrales emitidos)*100

Proceso de Evaluación Externa

Indicador 1. Porcentaje de informes finales de evaluación que concluidos en los tiempos establecidos

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
Porcentaje	=100%	Anual	Eficacia	Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico



EPADEQ

Descripción

Indica el nivel de cumplimiento de los tiempos establecidos para disponer de informes finales de evaluación.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

- 1) Los equipos evaluadores disponen del tiempo de ejecución programado para desarrollar la valoración de los programas y así poder plasmar toda la información y elaborar el Informe de manera oportuna.
- 2) Entrega oportuna de la documentación e información requerida para la valorar los programas.

Justificación

Este indicador refleja el nivel de cumplimiento por parte de los equipos evaluadores respecto de la conclusión de sus proyectos a tiempo, por lo cual pueden reportar la totalidad de información solicitada

Fórmula

(Número de informes de evaluación concluidos en los tiempos establecidos/número total de informes de evaluación realizados)*100

Indicador 2. Porcentaje de personas evaluadoras que cumplen con los requisitos establecidos para evaluar políticas públicas orientadas a la igualdad de género.

Valor del indicador	Meta	Periodicidad	Categoría	Responsable
Porcentaje	= 100%	Anual	Calidad	INMUJERES

Descripción

Indica el porcentaje de personas integrantes del comité dictaminador que tienen los conocimientos y experiencia necesarios para valorar programas público orientados a la igualdad de género.

Factor Crítico de Éxito (CSF)

- 1) Personas con conocimientos y experiencia con disponibilidad para desarrollar proceso de evaluación.



EPADEQ

Justificación

Generar este dato permite conocer la calidad con la que selecciona al equipo evaluador, lo cual repercute en la calidad de todo el proceso.

Fórmula

(Número de evaluadoras que cumple con los conocimientos y experiencia requeridos / Número total de evaluadoras)*100.

Anexo X. Estudios de caso: descripciones en profundidad y análisis

No aplica.



EPADEQ

Anexo XI. Bitácora de trabajo de campo

El trabajo de campo realizado en el marco de la evaluación de procesos del Pp P010 “Programa de Fortalecimiento a la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres” implicó realizar entrevistas en dos momentos. Primero se entrevistaron integrantes de los equipos que operan los procesos evaluados que forman parte del Inmujeres. Después se llevaron a cabo entrevistas con los usuarias finales de los procesos que generan servicios o entregables dirigidos a actores externos, estos son: capacitación, certificación, solicitud de alerta de violencia de género contra las mujeres y programa Proequidad.

Las entrevistas realizadas con las personas operadoras de los procesos se realizaron en los meses de julio y agosto y no registraron contratiempos, todas fueron realizadas conforme a los guiones planeados.

Es preciso señalar que por una lado se realizaron entrevistas con personas dueñas de los procesos y, por otro lado, con integrantes del equipo que operan los procesos. En las siguientes tablas se puede observar el nombre y el cargo de las y el informante.

Proceso	Dueña del proceso	Cargo
Capacitación y certificación	Mtra. Yamileth Ugalde Benavente	Directora de Capacitación y Profesionalización
Seguimiento a los Pp de género	Lic. Celia Aguilar Setien	Directora de Evaluación
Sistema de Igualdad	Dra. Danelia Savage Rodríguez	Directora de Cultura Institucional y Gestión Pública
Alertas de Género	Lic. María Guadalupe Díaz Estrada	Directora General de Transversalización de la Perspectiva de Género
Planeación, monitoreo y evaluación	Mtra. Ana Laura Pineda Manríquez	Directora General de Evaluación y Desarrollo Estadístico
Proequidad	Lic. Paula Soto Maldonado	Directora de Participación Social y Política



EPADEQ

Proceso	Integrantes del equipo que opera el proceso	Cargo	Fecha de entrevista
Capacitación y certificación	Yolanda García Amezola Aurora Morales Delgadillo Héctor Martín Frias Barrón	Dirección de Capacitación y Profesionalización	jueves 20 de julio
Seguimiento a los Pp de género	Javier Rodríguez Villafuerte	Subdirector de Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género	lunes 17 de julio
Sistema de Igualdad	María Consuelo Cruz Armenta	Subdirectora de Coordinación del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	lunes 17 de julio
Alertas de Género	Citlalli Vidal Otero Silvia Martínez Trejo	Subdirectora de Programas Especiales de Atención Jefa de Departamento Operativo del Sistema Nacional para P.A.S.E.V.	martes 18 de julio
Planeación, monitoreo y evaluación	Clarissa Mayra Velasco Hernández Ana Lin Aguilera Torres	Subdirectora de Evaluación del Desempeño Institucional Subdirectora de Seguimiento y Evaluación de la Administración Pública	martes 18 de julio
Proequidad	Anabel Rangel Juárez	Subdirectora de Operación del Modelo de Equidad de Género	martes 18 de julio

En el segundo momento del trabajo en campo: entrevistas con usuarias de los procesos, las entrevistas se sostuvieron vía telefónica. En esta etapa se registraron algunas situaciones que

Estudios y estrategias para el desarrollo y la equidad

Montserrat 95-16, Colonia Los Reyes Coyoacán, C.P. 04330, México D. F., 4171.2225 / 5617.3932, www.epadeq.com.mx



EPADEQ

prolongaron el lapso de tiempo originalmente contemplado para realizar esta serie de entrevistas. Uno de los motivos fue que en varios casos los números telefónicos no siempre correspondían a la persona usuaria de los procesos que se deseaba entrevistar y fue necesario realizar búsquedas que permitieran obtener datos de contacto adecuados.

Se registró un caso en el que no se logró contactar a una usuaria que originalmente se seleccionó como parte de la muestra correspondiente al proceso Programa Proequidad, por lo que tuvo que ser sustituida por otra usuaria con las mismas características (categoría de apoyo), a saber: Compromiso, Solidaridad y Ayuda Social, A.C. fue sustituida por El Closet de Sor Juana, A.C.

Otro motivo que dilató la realización de entrevistas fue la dificultad de las y los informantes para destinar tiempo a la entrevista. En general, se observó voluntad de las personas para hablar de los procesos, sin embargo, sus cargas de trabajo y organización de tiempo les impedían definir un espacio en su agenda para responder la entrevista.

Sólo hubo un caso en que una usuaria del proceso de alerta de violencia de género se negó a responder la entrevista por considerar que sería delicado brindar información del proceso vía telefónica.

Originalmente se planeó realizar las entrevistas en un lapso de dos semanas, sin embargo, se logró realizar la totalidad de ellas en un lapso de cuatro semanas. Finalmente las entrevistas se realizaron conforme al guion planeado y se logró obtener testimonios respecto a la opinión de usuarias de los procesos que generan servicios o entregables.

Se entrevistó a informantes clave de las siguientes instituciones y organizaciones:

PROCESO: capacitación y certificación.

Subproceso: Capacitación en Línea:

1. Universidad Autónoma de Tlaxcala. Entidad: Tlaxcala
2. Instituto Colimense de las Mujeres. Entidad: Colima

Subproceso: Capacitación Presencial

1. Coordinación de Planeación y Control, del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores En Antropología Social (CIESAS). Entidad: Jalisco
2. IMSS. Entidad: CDMX

Subproceso: Certificación



EPADEQ

1. INDESOL. Entidad: CDMX
2. Instituto Hidalguense de las Mujeres. Entidad: Hidalgo

PROCESO: Alerta de Violencia de Género

1. Estado de México. Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A.C.
2. Observatorio Ciudadano Nacional del Femicidio.
3. Michoacán. Humanas Sin Violencia A.C.

PROCESO: PROEQUIDAD

1. SENDEROS PARA EL DESARROLLO COMUNITARIO A C.
2. SALUD Y GENERO AC.
3. GRUPO DE EDUCACION POPULAR CON MUJERES.
4. EL CLOSET DE SOR JUANA A C.



EPADEQ

Anexo XII. Bases de datos

CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN	Universidad Autónoma de Tlaxcala	Edith Mendieta Mendieta	(01 246) 46 2480	Tlaxcala	aromaedith@hotmail.com
	Instituto Colimense de las Mujeres	Xochilt Angélica Ramírez Díaz	(312) 316 2000 EXT. 2073, 2084, 2388	Colima	capacitacion_icm@hotmail.es
	Coordinación de Planeación y Control, del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores En Antropología Social (CIESAS)	Gabriela Morales	5487 3690 ext. 1055	CDMX	planeacionycontrol@ciesas.edu.mx
	Instituto Mexicano del Seguro Social	Miriam Uribe Arizmendi	56290200 EXT 13502	CDMX	miriam.uribe@imss.gob.mx
	INDESOL	Arq. Sandra Samaniego	5554 0390 ext. 68182	CDMX	sandra.samaniego@indesol.gob.mx
	Instituto Hidalguense de las Mujeres	Julieta Valencia Lozada	2 (771) 7176000 Ext. 2615	Hidalgo	julieta.valencia@hidalgo.gob.mx
AVGM	Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A.C.	Nancy López, directora de defensa.	5564 2582	Estado de México	defensa1@cmdpdh.org observatoriofem@cddmx.org
	Observatorio Ciudadano Nacional del Femicidio	Mtra. Maria de la Luz Estrada	Oficina: 55545748 Celular: 5518322704 Se contactó a través de Gabriela Remírez Ext. 120	Estado de México	mariadelaluz@cddmx.org observatoriofem.org
	Humanas Sin Violencia A.C.	Lic. Lucero Circe López Riofrio	044 44 31415655	Michoacán	lunaerosmagic@yahoo.com.mx
MA PROEQU	Senderos para el Desarrollo Comunitario, A.C.	Hugo Antonio Brabata Zurita Hilda Pérez	56 96 65 67	Morelos	vbrabata@hotmail.com direccion@senderosparaeldesarrollo.org



EPADEQ

		Vázquez			
	Salud y Género, A.C.	Olivia Aguilar Dorantes	01 (228)2010135 01(228)111904 5	Veracruz	olivia@saludygenero.org. mx
	Grupo de Educación Popular con Mujeres, A.C.	María Cristina Safa Barraza Mónica Gamboa Suárez	5554128164	CDMX	mariacsafabarraza@gmail. com gemacdesign@gmail.com guadalupeaurora14@hot mail.com
	Closet Sor Juana	Josefina Araceli Valencia Toledano	(55)55124521 ext.115 (55)55124521 ext.115	CDMX	closet.sorjuana@gmail.co m coordinacion@elclosetdes orjuana.org.mx

Anexo XIII. Instrumentos de recolección de información diseñados por el equipo evaluador

CUESTIONARIO PARA LA SECRETARIA EJECUTIVA DEL INSTITUTO.

Planeación Estratégica

1. ¿Qué se entiende por planeación estratégica para los operadores del Pp?
2. ¿Cuáles son las actividades o acciones de planeación estratégica del Pp que se realizan?
3. ¿Existe una planeación estratégica para todo el Pp?
4. ¿La planeación estratégica es el resultado de un ejercicio institucionalizado que involucra a los actores clave de la gestión del Pp?
5. ¿Existe un documento resultado de la planeación estratégica? ¿Es claro, difundido y accesible? ¿En qué medida es utilizado para guiar la operación del Pp?
6. ¿La planeación estratégica está vinculada con el cumplimiento, entrega o generación de los componentes o entregables del Pp?
7. ¿La planeación estratégica establece indicadores para medir los avances en las metas establecidas? ¿Las metas son factibles y están orientadas a impulsar el desempeño del Pp?
8. ¿Qué recomendaciones haría para mejorar la planeación estratégica del Pp?

CUESTIONARIO PARA LA DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN Y DESARROLLO ESTADÍSTICO

Planeación (PAR)

1. ¿Qué se entiende por planeación operativa y cuáles son las diferencias con la planeación estratégica?
2. ¿Cuáles son las actividades o acciones de planeación operativa del Pp que se realizan?
3. ¿Existe una planeación operativa para todo el Pp?
4. ¿La planeación operativa es el resultado de un ejercicio institucionalizado que involucra a los actores clave de la gestión del Pp?
5. ¿Existe un documento resultado de la planeación operativa? ¿Es claro, difundido y accesible? ¿En qué medida es utilizado para guiar la operación del Pp?



EPADEQ

6. ¿La planeación operativa está vinculada con el cumplimiento, entrega o generación de los componentes o entregables del Pp?
7. ¿La planeación operativa establece indicadores para medir los avances en las metas establecidas?
8. ¿Qué recomendaciones haría para mejorar la planeación operativa del Pp?

Monitoreo (PAR):

1. ¿Qué se entiende por monitoreo?
2. ¿Cuáles son las actividades o acciones de monitoreo del Pp que se realizan?
3. ¿Existe un proceso de monitoreo para todo el Pp?
4. ¿El monitoreo es el resultado de un ejercicio institucionalizado que involucra a los actores clave de la gestión del Pp?
5. ¿Existen documentos derivados del monitoreo del Pp? ¿Son claros, difundidos y accesibles? ¿En qué medida son utilizados para mejorar la operación del Pp?
6. ¿Qué recomendaciones haría para mejorar el monitoreo del Pp?

Evaluación (Externa):

1. ¿Qué se entiende por evaluación externa?
2. ¿Cuáles son las actividades o acciones de evaluación externa del Pp que se realizan?
3. ¿Existe un proceso de evaluación externa para todo el Pp?
4. ¿La evaluación externa es el resultado de un ejercicio institucionalizado que involucra a los actores clave de la gestión del Pp?
5. ¿Existen documentos derivados de la evaluación externa del Pp? ¿Son claros, difundidos y accesibles? ¿En qué medida son utilizados para mejorar la operación del Pp?
6. ¿Qué recomendaciones haría para mejorar la evaluación externa del Pp?

CUESTIONARIO PARA DUEÑOS/AS DE PROCESOS

Solicitud de los componentes o entregables del Pp

1. ¿Qué entregables o productos genera este proceso? ¿a quiénes van dirigidos (población o área de enfoque potencial)?
2. ¿Existe un proceso claro, imparcial y explícito por medio del cual la población o área de enfoque potencial puede solicitar los componentes o entregables que otorga?
3. ¿Los requisitos para solicitar los componentes o entregables se presentan de manera clara y completa?
4. ¿Los puntos o mecanismos de recepción de solicitudes son accesibles y suficientes?
5. ¿Existen mecanismos estandarizados para recibir y revisar la documentación entregada, así como registrar y dar trámite a las solicitudes?
6. ¿Son adecuados estos mecanismos? En caso de que el Pp que apoye la realización de proyectos, ¿se brinda asesoría para la presentación de los mismos?, de ser así, ¿es pertinente esta asesoría?
7. ¿El proceso de solicitud de los componentes o entregables que otorga el Pp se encuentra automatizado total o parcialmente?

Para esta pregunta, considerar los estados de digitalización utilizados por la Comisión Intersecretarial para el Desarrollo del Gobierno electrónico, según una adaptación realizada a la clasificación que hace la ONU:

Estado de digitalización 1: trámites y servicios que se encuentran en estado informativo;

Estado de digitalización 2: trámites y servicios que cuentan con interfaces de comunicación unidireccional;

Estado de digitalización 3: trámites y servicios que permiten realizar transacciones y

Estado de digitalización 4: trámites y servicios que el usuario puede ejecutar de principio a fin por medio de dispositivos digitales.

Selección de destinatarios



EPADEQ

1. ¿Existe una metodología o método para la selección de destinatarios o beneficiarios de los componentes o entregables del Pp? ¿La metodología utilizada cuenta con criterios de selección y elegibilidad claros, estandarizados y sistematizados?
2. ¿La selección de destinatarios o beneficiarios de los componentes o entregables del Pp es un proceso transparente e imparcial? ¿El resultado de la selección es público?
3. ¿Existe información en una base de datos que permita conocer quiénes o qué instancias reciben los componentes o entregables del Pp? ¿Qué información integra esta base de datos?
4. ¿Existen mecanismos para validar y actualizar esta base de datos? ¿Estos mecanismos son pertinentes?

Producción de componentes o entregables

1. ¿Se cuenta con los insumos suficientes para generar el volumen de componentes o entregables que permitan al Pp atender a su población o área de enfoque objetivo?
2. ¿El Pp tiene mecanismos para estimar la producción o generación necesaria de componentes o entregables, de acuerdo con la posible demanda o requerimientos de su población o área de enfoque objetivo? ¿Es adecuado este mecanismo?
3. ¿Existen mecanismos de control de calidad para la generación de los componentes o entregables del Pp? ¿Estos mecanismos son pertinentes?
4. ¿Las actividades de generación de componentes o entregables que otorga el Pp están estandarizadas, es decir, son ejecutadas de manera homogénea por todas las instancias involucradas?



EPADEQ

Control

1. ¿El Pp cuenta con los mecanismos para verificar que los componentes o entregables se otorguen de acuerdo con lo establecido en la normativa específica y lleguen a la población o área de enfoque que deba ser beneficiada? ¿Estos mecanismos son adecuados?
2. ¿Existe, de manera sistematizada, un documento que dé cuenta de los resultados de supervisión y entrega de componentes o entregables? ¿Este documento es adecuado? ¿Los resultados se utilizan para implementar mejoras en la operación del Pp?
3. ¿Existen procedimientos estandarizados que verifiquen el cumplimiento de la corresponsabilidad u obligatoriedad por parte de los beneficiarios o destinatarios de los componentes o entregables del Pp? *[cuando aplique]*

Seguimiento a destinatarios

1. ¿El Pp tiene mecanismos para verificar el procedimiento de seguimiento a los destinatarios o beneficiarios que permitan identificar si los componentes o entregables generados son utilizados de acuerdo con lo establecido? ¿Cómo se implementa el mecanismo? ¿Este mecanismo es adecuado?
2. ¿Existen procedimientos estandarizados que permitan verificar el cumplimiento de la corresponsabilidad u obligatoriedad por parte del destinatario o beneficiario?
3. ¿El Pp tiene mecanismos para identificar si se cumple con su Propósito? ¿Son suficientes y pertinentes estos mecanismos?
4. ¿Existen mecanismos para conocer la satisfacción del destinatario o beneficiario de los componentes o entregables del Pp respecto de los componentes que ofrece el Pp? ¿Son adecuados estos mecanismos? ¿Su operación permite una aplicación imparcial y objetiva?
5. ¿Existe evidencia para afirmar que las quejas y sugerencias que brindan los destinatarios o beneficiarios de los componentes o entregables del Pp son utilizadas para la mejora continua del Pp?



EPADEQ

Opinión general sobre el proceso (subprocesos)

1. ¿Cuáles son para usted los principales problemas en el desarrollo del proceso?
2. ¿Cómo calificaría la eficacia del proceso (cumplimiento de metas)?
3. ¿Cómo calificaría la eficiencia del proceso (el uso de los recursos en relación con los resultados obtenidos)?
4. ¿Qué recomendaciones haría para incrementar la eficacia, eficiencia y calidad del proceso?



EPADEQ

CUESTIONARIO PARA DESTINATARIOS O USUARIOS FINALES DE LOS PRODUCTOS DE LOS PROCESOS

1. ¿Para usted que tan fácil fue solicitar los beneficios del Programa (capacitaciones, certificaciones, procedimiento de Declaratoria de Alerta, PROEQUIDAD, según corresponda)?
2. ¿Le parece que el proceso para solicitar los beneficios del programa ____ son claros, imparciales y explícitos?
3. ¿Le parece que los requisitos para solicitar los beneficios del programa ____ se presentan de manera clara y completa? ¿le parece que son adecuados?
4. ¿Le parece que los mecanismos de recepción de solicitudes son accesibles?
5. ¿Le parece que los mecanismos de recepción de solicitudes son adecuados?
6. El personal del INMUJERES le asesoró en la realización de proyectos, ¿es pertinente esta asesoría? (Solo para el PROEQUIDAD)
7. El personal del INMUJERES le asesoró en el proceso de solicitud de la declaratoria Alerta de Género ¿es pertinente esta asesoría? (Solo para el proceso de Declaratoria de Alerta de Género)
8. El personal del INMUJERES le asesoró en el proceso de solicitud de capacitaciones o certificaciones ¿es pertinente esta asesoría? (Solo para el proceso de Capacitación y Certificación)
9. ¿Qué tan adecuados le parecen los tiempos que tarda el INMUJERES en responder a su solicitud de apoyo?
10. ¿Una vez que recibió los beneficios del programa ____ ha tenido seguimiento o acompañamiento por parte de personal de INMUJERES? ¿cómo calificaría dicho acompañamiento?
11. ¿Qué recomendaciones haría para mejorar el Programa ____?



EPADEQ

Anexo XIV. Ficha técnica con los datos generales de la evaluación

Nombre o denominación de la evaluación	Evaluación de procesos del programa presupuestario P010 “Programa de Fortalecimiento a la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres”
Nombre o denominación del programa evaluado	Pp P010 “Programa de Fortalecimiento a la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres”
Ramo	47. Entidades No Sectorizadas.
Unidad(es) Responsable(s) de la operación del programa	Instituto Nacional de las Mujeres → Secretaría Ejecutiva del INMUJERES → Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género → Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico → Dirección de Capacitación y Profesionalización → Dirección de Participación Social y Política
Titular(es) de la(s) unidad(es) responsable(s) de la operación del programa	Lorena Cruz Sánchez, presidenta del INMUJERES.
Año del Programa Anual de Evaluación (PAE) en que fue considerada la evaluación	2017
Instancia de Coordinación de la evaluación	Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Dirección General de Evaluación de Desarrollo Estadístico del INMUJERES.
Año de conclusión y entrega de la evaluación	2017
Tipo de evaluación	Evaluación de procesos
Nombre de la instancia evaluadora	Estudios y estrategias para el Desarrollo y la Equidad, EPADEQ S.C.
Nombre del(a) coordinador(a) externo(a) de la evaluación	Moisés Domínguez Pérez
Nombre de los(as) principales colaboradores(as) del(a) coordinador(a) de la evaluación	Martha Fabiola Zermeño Núñez Edith Olivares Ferreto Lilia Yoali Pérez Montesinos
Nombre de la Unidad Administrativa Responsable de dar seguimiento a la evaluación (Área de Evaluación)	Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico
Nombre del(a) Titular de la unidad administrativa responsable de dar seguimiento a la evaluación (Área de Evaluación)	Mtra. Ana Laura Pineda Manríquez



EPADEQ

Nombres de los(as) servidores(as) públicos(as), adscritos(as) a la unidad administrativa responsable de dar seguimiento a la evaluación, que coadyuvaron con la revisión técnica de la evaluación	Teresa Jácome del Moral Ana Lin Aguilera Torres Jorge Alberto Cuellar Pérez
Forma de contratación de la instancia evaluadora	Invitación a cuando menos tres personas conforme a la Ley de Adquisiciones Arrendamientos y Servicios del Sector Público
Costo total de la evaluación con IVA incluido	\$800,000 (Ochocientos mil pesos)
Fuente de financiamiento	“Recursos fiscales” Recurso asignado al Pp P010 “Programa de Fortalecimiento a la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres”