

# EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA SOBRE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ACEVAL





# EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA SOBRE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ACEVAL



México 2022

Esta investigación corresponde a la Evaluación Diagnóstica sobre la Incorporación de la Perspectiva de Género realizada en la Academia Nacional de Evaluadores de México, A.C. (Aceval) la cual es identificada por la iniciativa EvalGender capítulo México (EvalGenderMx) como un ejercicio necesario en la Aceval con el propósito de conocer la situación sobre la incorporación de la perspectiva de género tanto en los aspectos organizacionales como en la práctica profesional de cada integrante.

EvalGenderMx es quien propuso y también quien realizó la evaluación diagnóstica a través del trabajo organizado y voluntario de sus integrantes.

Los derechos de autoría de este documento son de EvalGender capítulo México para referencias, citar a Edelith Romero Monterde y Macarena Orozco Martínez como coordinadoras de la Evaluación diagnóstica sobre la incorporación de la perspectiva de género en la Aceval.

ISBN en trámite.

Enero 2022, Ciudad de México, México.

Comité Ejecutivo 2021-2023; Aceval.org

# Contenido

Siglas y Acrónimos	4
Mensaje institucional	5
Agradecimientos	6
Introducción	7
Capítulo 1. Presentación de la evaluación	9
1.1 Justificación	9
1.2. Objetivos	10
1.3. Población objetivo	10
1.4. Preguntas de investigación	10
1.5. Diseño metodológico	11
1.6 Alcances y limitaciones del estudio	14
Capítulo 2. Antecedentes de la Aceval	15
2.1 Actividades	16
2.2 Instancias directivas de la Aceval	18
2.3 Conclusiones del capítulo	20
Capítulo 3. Una mirada analítica desde la perspectiva de género a la normatividad de la Aceval	21
3.1 Nombre de la red	21
3.2 Misión y visión	21
3.3 Instrumentos constitutivos y normativos	22
3.4 Conclusiones del capítulo	24
Capítulo 4. Fundamentos normativos para impulsar la inserción de la perspectiva de género en la estructura organizacional de una VOPE	27
4.1. La perspectiva de género como marco analítico en la sociedad actual	27
4.2. La perspectiva de género en la evaluación desde la mirada global	29
4.3. El marco normativo en México en materia de igualdad de género	31
4.4. Conclusiones del capítulo	35
Capítulo 5. Resultados del análisis por dimensiones (trabajo de campo cualitativo y cuantitativo)	37
5.1 Presentación y análisis de resultados por dimensión de análisis	38
5.2 Otros hallazgos del ejercicio cuantitativo	58
5.3 Conclusiones del capítulo	59
Capítulo 6. Análisis FODA y Ruta de Acción 2022-2023	61
6.1 FODA VOPE- Aceval	61
6.2 Ruta de acción para integrar la perspectiva de género en la Aceval	66
6.3 Conclusiones generales	69
Referencias bibliográficas	71
Anexos	74

# Siglas y Acrónimos

Aceval	Academia Nacional de Evaluadores de México, A. C.
APF	Administración Pública Federal
CIDE-CLEAR-LAC	Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C.-Centro para el Aprendizaje en Evaluación y Resultados para América Latina y el Caribe
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
EvalGenderMx	EvalGender capítulo México dentro de Aceval
FOCELAC	Fomento de Capacidades y Articulación de Actores de la Evaluación en América Latina
GIZ	Agencia de Cooperación Alemana
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
IOCE	International Organization for Cooperation in Evaluation
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAE	Programa Anual de Evaluación de los Programas Presupuestarios y Políticas Públicas de la Administración Pública Federal
PEG	Perspectiva de Género
PbR	Presupuesto basado en resultados
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
ReLAC	Red de Seguimiento, Evaluación y Sistematización de Latinoamérica y el Caribe
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana
UED-SHCP	Unidad de Evaluación del Desempeño de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público
UNEG	Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas
VOPE	Voluntary Organizations for Professional Evaluation (VOPE) siglas en inglés; también se emplea el nombre alternativo Voluntary Organization Promoting Evaluation

# Mensaje institucional

En las recientes décadas se ha incrementado el estudio y análisis de la perspectiva de género en casi todos los aspectos de la vida pública, social y hasta privada. Estas acciones vienen de la mano de luchas sociales que han exigido el alto a la vulneración diaria de las condiciones de vida de las mujeres y han llamado a ejercer el derecho a la participación en el desarrollo colectivo. Dicho de otra forma, los movimientos sociales que han acompañado la perspectiva de género han sido espacios para exigir derechos y construir alternativas viables y dignas de manera colectiva.

En esa tesitura ¿cuál es la importancia de valorar la perspectiva de género desde las VOPE de índole nacional? ¿Cómo se hacen mutuos los beneficios entre la evaluación y la perspectiva de género? ¿Qué se gana y qué se pierde cuando se transversaliza la perspectiva de género en las acciones diarias de una VOPE como lo es la Aceval?

Desde el 2018 la Academia Nacional de Evaluadores de México A.C. aloja la iniciativa Eval-Gender y ha constituido un reto de aprendizaje constante, pues la evaluación como herramienta multidisciplinar, ha enfrentado la necesidad de responder a los parámetros de las tendencias positivistas y cuantitativas, donde la visión macro no permite ver las micro mutaciones internas que son esenciales para generar cambios durables.

Este estudio, trata justo de un enfoque metodológico mixto, que destaca la riqueza de los datos pero también de los relatos; se pueden observar tendencias, causalidades y correlaciones pero también discursos, significados y perspectivas. Si bien el estudio es un acercamiento al estado actual de la Aceval en materia de género, también es una invitación y un reto para seguir en el camino de la autorreflexión para posteriormente abrirla a mayores discusiones y reorientaciones.

Uno de los aprendizajes que se puede constatar del presente trabajo, es cómo en el camino hacia la eficiencia se ha perdido el sentido de la equidad. La perspectiva de género abre la “caja negra” y evidencia que un problema va más allá de ser concebido como una carencia o necesidad; abordar estos huecos, requiere de una complementariedad que garantice cerrar brechas. Reorientar nuestra situación actual no será una tarea sencilla, lo que sí sabemos es que frente a los retos de la actualidad post pandemia tenemos que hacer muchas cosas diferentes. Optar por los aportes de la perspectiva de género seguramente no será todo lo que haya por hacer, pero sí marcará la ruta para pensar de manera distinta y alternativa el futuro incierto que se viene.

Dr. Carlos Ricardo Aguilar Astorga  
Coordinador General  
Academia Nacional de Evaluadores de México, Aceval A.C.

# Agradecimientos

Agradecemos las valiosas aportaciones de Marcia Itzel Checa Gutiérrez, Janett Salvador Martínez, Carlos R. Aguilar Astorga y Alfredo Domínguez Díaz, quienes además han fungido en la instancia directiva de la Aceval.

Al Comité Ejecutivo 2021-2023 por el respaldo a la presente investigación.

A fundadoras/es por facilitar el acceso a la información sobre la constitución de la Aceval, reglamento e informes de gestión.

Al todo el Equipo Evalgender Mx, particularmente a K. Azucena Hernández González, Gabriela Rentería Flores y Yanette Carrillo Reyes, por las colaboraciones y los tiempos de último momento.

A todas y todos los integrantes de la Aceval, especialmente a quienes nos concedieron entrevistas y participaron en el cuestionario, sorpresivamente emergió un impulso de varias personas para secundar la participación en el llenado del cuestionario en línea, insumo valioso para este documento.

Agradecimiento a Florencia Tateossian (co-presidenta de EvalGender+ de EvalPartners), Fabiola Amariles (directora de Learning for Impact, Corp., y representante de RedWIM, Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en Gestión de Organizaciones, ante el Grupo de Gestión de EvalGender+ de EvalPartners), Alejandra Faundez (directora para América Latina de la Consultoría Inclusión y Equidad ReLAC y Management Group EvalGender+ de la asociación global EvalPartners), por su participación en el webinar organizado por EvalGenderMx para impulsar la investigación, -las dos últimas, coautoras de la Guía que inspiró este estudio-.

Finalmente, un agradecimiento especial a International Organization for Cooperation in Evaluation (IOCE), EvalPartners y la iniciativa global Evalgender+ por el recurso para la edición y publicación de este documento.



# Introducción

La incursión de la perspectiva de género, ya sea como categoría analítica, marco epistemológico o eje transversal, ha ido avanzando cada vez más en los distintos ámbitos y en la evaluación no ha sido la excepción. Sin embargo, a pesar de su cada vez mayor enunciación y uso, aún se presentan retos para su incorporación y aplicación efectiva.

En este sentido, la presente Evaluación Diagnóstica es un esfuerzo que busca contribuir al fortalecimiento de la Academia Nacional de Evaluadores de México, A. C. (Aceval) y su comunidad a partir de trazar una ruta encaminada a la incorporación de la perspectiva de género de manera sólida y sostenida, tanto en la organización como en las competencias profesionales del gremio, a partir de analizar cómo es incorporada en su estructura y capacidades organizacionales, así como en la profesionalización y prácticas evaluativas de sus integrantes, y sobre esta base detectar oportunidades de mejora.

Desde la iniciativa EvalGender capítulo México se parte de la premisa que toda intervención tiene un efecto diferenciado entre mujeres y hombres, lo cual apela a que la evaluación sea pensada y practicada desde un marco que les reconozca y visibilice en las acciones, proyectos, programas y políticas que se desarrollan en los distintos ámbitos. Estamos convencidas que la práctica evaluativa juega un papel relevante para transformar la realidad y para ello es fundamental mirar las brechas y desigualdades por razones de género.

Así, el contenido de este primer esfuerzo diagnóstico comprende de seis capítulos.

En el primero, “Presentación de la evaluación” se describen los objetivos y marco del estudio, así como la metodología que se utilizó y su justificación. El capítulo 2, “Antecedentes de la Aceval”, se narra la evolución organizacional para dar un panorama general de su historia hasta el momento actual, que permita contextualizar el objeto de estudio. El capítulo 3, “Una mirada analítica desde la perspectiva de género a la normatividad de la Aceval”, se presentan los hallazgos de la revisión documental realizada al conjunto del marco que regula a la organización. En el capítulo 4, “Fundamentos normativos para impulsar la inserción de la perspectiva de género en la estructura organizacional de una “VOPE”, brinda tanto el marco legal como conceptual de la perspectiva de género en diálogo con la evaluación como base para el análisis al marco legal de la Aceval. En el capítulo 5, “Resultados del análisis por dimensiones”, se presentan los hallazgos del trabajo de campo de la encuesta y entrevistas realizadas, lo cual ilustra el estado que de la perspectiva de la organización a partir de las cinco dimensiones analíticas definidas. En el capítulo 6, “Análisis FODA y Ruta de Acción 2022-2023” se presentan de forma sintetizada las principales fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (por categoría de análisis), así como propuestas de trabajo tanto para la Aceval como para EvalGenderMx, y conclusiones generales del estudio.

En estas últimas se ha encontrado (entre otras cosas) que la Aceval, se ha consolidado en México como una VOPE significativa y representativa de la comunidad de evaluadores

y evaluadoras profesionales, que cuenta con un marco normativo formal, una misión, visión y objetivos específicos claros; con buen grado de crecimiento, y con presencia en casi todo el país. En la organización existe una comunidad diversa en cuanto a formación académica, experiencias profesionales y por supuesto, opiniones, es una comunidad abierta al diálogo y la reflexión participativa en los temas que le competen, y además con capital humano para incidir en múltiples ámbitos en diversos sectores.

También, se ha encontrado que, si bien la Aceval manifiesta a través de diferentes medios estar a favor de principios y valores como la igualdad, respeto, inclusión, no discriminación y otros afines a estos, tiene un largo camino por avanzar para materializar y amplificar el alcance de estos en su actuación cotidiana colectiva e individual. En este sentido, se considera que debe haber compromisos y definiciones específicas en documentos, procedimientos y acciones concretas para consolidar una institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en las dimensiones analizadas:

estructura organizacional, capacidades de asociadas/os, profesionalización, incidencia y actividades. Para cada una de estas se cuenta con fortalezas y oportunidades potenciales por aprovechar, entre ellas, el genuino interés de la comunidad evaluadora por incorporar la PEG en su práctica profesional, el avanzar planificadamente y el ímpetu del voluntariado para posicionarse a la vanguardia tanto al interior del país como en la región latinoamericana y exterior, potencialidades que contribuirán a implementar sólida e integralmente el ejercicio de la perspectiva de género en una organización/asociación de su tipo.

Desde la iniciativa EvalGender capítulo México y la Aceval esperamos que este ejercicio desate cambios importantes en nuestra comunidad e inspire a otras VOPE a mirarse y repensarse desde la perspectiva de género y con ello caminar en colectivo hacia un gremio más fortalecido, más especializado y comprometido con una práctica evaluativa feminista. Por último, agradecer el invaluable apoyo de EvalGender+ global al presente proyecto.

# Capítulo 1.

## Presentación de la evaluación

### 1.1 Justificación

Hoy en día, la compleja realidad social demanda respuestas integrales, multi, inter y transdisciplinarias que sean además eficaces y eficientes por parte de las personas, los gobiernos y las organizaciones, lo cual obliga a incentivar procesos de reflexividad constantes y coherentes, tanto sobre los cambios de la propia sociedad, como sobre el papel que cada actor/actora tiene o pretende tener en ella. Cuestión que consideramos es necesaria para todo tipo de organizaciones, pero sobre todo para aquellas que se precien de estar encaminadas a objetivos y resultados de incidencia social.

En este marco, desde hace ya más de medio siglo, por ejemplo, el enfoque de desarrollo organizacional ha jugado un papel central en cuanto a promover análisis sobre: cultura, cambio, desarrollo, comunicación, ética, liderazgo organizacional, entre otros tópicos. Ciertamente, para que las organizaciones se consoliden, evolucionen y sean cada día más sostenibles, es necesario el análisis continuo e interrelacional de sus múltiples dimensiones.

Esto, entre otras cosas, con miras a identificar concepciones, aspectos, elementos, recursos y dimensiones, que sea conveniente ajustar, cambiar o mejorar para lograr los objetivos trazados, así como para que haya cada vez mejor coordinación entre los objetivos de la propia organización y las personas que la conforman.

Así, desde este enfoque, el diagnóstico ha jugado un papel fundamental en el análisis de las distintas dimensiones de una organización.

Concibiéndolo de manera general como un proceso de investigación cuyo objetivo central es **analizar/evaluar** una situación o problema con miras a transformarla para mejorar.

En esta lógica, la literatura sobre el diagnóstico organizacional es amplia, algunas de las referencias que se pueden mencionar son: Rodríguez, 1992; Hernández, Gallarzo y Espinosa, 2011; Proulx, 2014; Hernández, 2017, entre otros. En este sentido, valga retomar lo siguiente:

El diagnóstico organizacional es una actividad compleja. Permite entender una organización: lo que es, lo que quiere ser, lo que quizá no quiere ser, lo que quiere hacer y cómo quiere hacerlo, cómo trabaja, cómo se organiza, cómo anda su jerarquía. Permite, también, entender cuáles son sus problemas: los mayores, los críticos, los secundarios, los que molestan a todos. A veces el diagnóstico permite encontrar soluciones a los problemas, porque hace posible que se los entienda mejor, porque brinda una información más clara, mejor organizada, mejor presentada (Proulx, 2014: 9).

En este marco, y para los fines que en el presente texto nos ocupa, es pertinente considerar que instituciones y organizaciones están integradas por personas, que transmiten (consciente e inconscientemente) a la vida institucional u organizacional prácticas, normas, roles y estereotipos de género.

La presente evaluación diagnóstica contribuye a conocer el punto de partida –línea base– de la Aceval como organización, en materia de igualdad de género en su configuración norma-

tiva —estatutos y reglamento— como VOPE, así como en sus prácticas diversas tanto al interior como exterior de la Aceval, entre ellas, inclusión, participación, comunicación y conformación de grupos. Identificar el conocimiento e incorporación de la perspectiva de género en la práctica profesional de cada asociada y asociado, así como las áreas de oportunidad en materia de capacitación y de otras herramientas necesarias para mejorar la práctica profesional.

De acuerdo con la Guía para incluir la perspectiva de Género+ en las VOPE: Innovando para mejorar las capacidades institucionales (Bustelo, M., Espinosa, J., Faúndez, A., Weinstein, M., 2015) para realizar el autodiagnóstico de una VOPE es importante explorar las siguientes dimensiones: entornos sensibles al género, capacidades institucionales y capacidades individuales.

Advertir el estado de lo anterior, permitirá conocer y hacernos conscientes de la situación actual sobre el tema que nos ocupa en la Aceval lo cual permitirá identificar rutas de acción para mejorar las áreas identificadas con necesidades de desarrollo o fortalecimiento de capacidades, así como sacar a la luz la *expertise* y capacidad instalada en relación con la igualdad de género y potenciación de las mujeres del gremio evaluador.

Al ser una comunidad evaluadora que logre incorporar y desarrollar capacidades en materia de igualdad de género, la Aceval tendrá mayor posibilidad para incidir en reducir las desigualdades de género tanto como organización como a través de cada integrante.

El diagnóstico servirá a la iniciativa Eval-GenderMx para identificar estrategias para fortalecer a la Aceval en materia de igualdad de género, lo que significa institucionalizar e integrar asuntos relacionados con cuestiones de género en las actividades habituales, tanto en la normatividad como en cualquier acción programada, para que las personas socias de la Aceval se beneficien por igual.

## 1.2. Objetivos

### 1.2.1. General

Contribuir al fortalecimiento de la Aceval a través de analizar la situación actual de la incorporación de la perspectiva de género —como enfoque epistemológico— en la estructura y capacidades organizacionales de la Aceval, así como en la profesionalización y prácticas evaluativas de sus integrantes. Esto, con la finalidad de detectar oportunidades de mejora que puedan consolidar la incorporación de la perspectiva de género tanto en la organización como en las competencias profesionales del gremio.

### 1.2.2. Específicos

- Identificar y analizar la situación actual de la perspectiva de género (PEG) -como enfoque epistemológico- en la estructura organizacional de la Aceval.
- Identificar y analizar la situación actual de la perspectiva de género en el gremio tanto en la dimensión de conocimientos y formación en cuanto a PEG, en la dimensión profesional/práctica dentro del campo de la evaluación, así como en la dimensión de lo subjetivo.
- Detectar prioridades temáticas y oportunidades de mejora en la incorporación de la PEG en la formación y profesionalización de agremiadas/agremiados, así como de la organización en su conjunto.

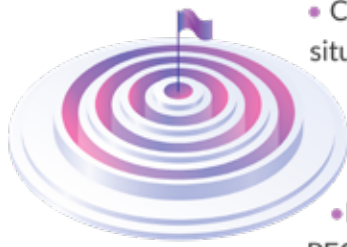
## 1.3. Población objetivo

Evaluadoras y evaluadores de la Aceval, así como su estructura organizacional.

## 1.4. Preguntas de investigación

- ¿La estructura organizacional de la Aceval, sus lineamientos y actividades cotidianas

## ¿POR QUÉ RESULTA RELEVANTE MIRAR LA PEG EN UNA VOPE?



- Contribuir al fortalecimiento de la ACEVAL a través del análisis de la situación actual de la **incorporación de la perspectiva de género (PEG)** en su estructura y capacidades organizacionales, en la profesionalización y prácticas evaluativas de sus integrantes.
- Detectar **oportunidades de mejora** para consolidar la incorporación de la PEG en ACEVAL.

de operación y funcionamiento incorporan perspectiva de género?

- ¿Cuál es el estado actual de conocimiento/familiaridad<sup>1</sup> sobre perspectiva de género<sup>2</sup> en el gremio, así como sobre la incorpora-

ción de esta en la profesionalización y prácticas de evaluación de las personas integrantes de la Aceval?

### 1.5. Diseño metodológico

<sup>1</sup> Una aproximación al conocimiento/familiaridad de la PEG puede ser si las personas conocen y reflexionan las implicaciones individuales, sociales, culturales y políticas de la incorporación de la perspectiva de género en el campo de la evaluación, por ejemplo.

<sup>2</sup> Explorar la identificación de conceptos y categorías relacionadas a las metodologías de investigación feminista, roles de género, estereotipos, división sexual del trabajo, trabajo invisible, relaciones asimétricas de poder, entre otros.

El proceso metodológico para llevar a cabo la evaluación diagnóstica toma como ejes de elaboración y análisis transversal las “dimensiones para promover el cambio” propuestas en la “Guía para incluir una perspectiva de género+ en las VOPE: innovando para mejorar las capacidades institucionales” (2015) que son las que se muestran en la Figura 1.

FIGURA 1. DIMENSIONES DE ANÁLISIS



Fuente: Elaboración propia con base en Bustelo, M., Espinosa, J., Faúndez, A., Weinstein, M. (2015)

A partir de lo anterior, el proceso particular para llevar a cabo la investigación, se propone con base en lo que en el estudio e investigación de Cowman (1993) llama: triangulación metodológica. Entendiendo como tal: la combinación de métodos y técnicas en un estudio del mismo objeto para abordar de forma integral el fenómeno que se investiga.

Autores como Flick (2007), Ugalde-Balbastre (2013), entre otros, también argumentan sobre la complementariedad más que exclusión entre métodos cuantitativos y cualitativos. Por lo que refiere a las metodologías mixtas, Ugalde-Balbastre (2013) apuntan que: “Entre las ventajas de las metodologías mixtas se encuentran la facilidad para generar y verificar teorías en un mismo estudio, la posibilidad de obtener inferencias más fuertes y la compensación de las desventajas que existen en las metodologías cualitativas y cuantitativas cuando se utilizan individualmente”.

En este orden de ideas, para esta investigación se propone la triangulación metodológica de la forma que a continuación se ilustra en la Figura 2.

Entendiendo a la investigación documental como la técnica que debe utilizarse siempre como una fase previa al comienzo de las visitas al terreno (trabajo de campo). Se utiliza con el fin de obtener una primera aproximación a la situación y el territorio para detectar los problemas y las cualidades que lo caracterizan. Permite tener información tanto cuantitativa como cualitativa.

Por su parte, el método cuantitativo (cuestionarios): recoge información que se puede medir numéricamente en función de cada área temática. Los cuestionarios son un método de recolección de datos a partir de una serie de preguntas estandarizadas que se llevan a una muestra representativa de la población objetivo con el fin de dar a conocer opiniones, características o hechos específicos, y a su vez generar datos medibles sobre estos. En este caso, se cuenta con la ventaja de que dado que la comunidad Aceval es relativamente pequeña se haría prácticamente un censo, es decir: los cuestionarios se aplicarían a la mayoría de las personas integrantes del gremio.

**FIGURA 2. TRIANGULACIÓN METODOLÓGICA**



Fuente: Elaboración propia.

El método de entrevista semiestructurada está enfocado a asegurar la triangulación de información desde diferentes puntos de vista representativos de las personas integrantes de la comunidad (selección de informantes clave grupos enfocados), y obtener la percepción, conocimiento situado de los problemas analizados, la visión de la gente respecto al tema de investigación (Geilfus, 2002).

En este sentido, la presente investigación ha tenido diversas fases o etapas cronológicas que comenzaron hacia finales del año 2020 con la elaboración de un primer protocolo del proyecto que fue presentado en un webinar realizado el 19 de octubre, para dicho evento se contó con la participación de Florencia Tateossian (co-presidenta de EvalGender+ de EvalPartners), Fabiola Amariles (directora de Learning for Impact, Corp., y representante de RedWIM, Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en Gestión de Organizacio-

nes, ante el Grupo de Gestión de EvalGender+ de EvalPartners), Alejandra Faundez (directora para América Latina de la Consultoría Inclusión y Equidad ReLAC y Management Group EvalGender+ de la asociación global EvalPartners), Marcia Itzel Checa (entonces presidenta de la Aceval), Edelith Romero Monterde y Macarena Orozco Martínez (coordinadoras de la investigación). Durante 2021, la investigación y análisis de información documental en una etapa segunda, y llevar a cabo el trabajo de campo y cerrar en 2022 con la elaboración del presente informe, así como con la socialización y difusión de los resultados y conclusiones.

Ante la situación coyuntural que se ha vivido a nivel global desde 2020 generada por la pandemia del COVID-19, se optó por la aplicación electrónica de las entrevistas (Guía, Anexo I) y los cuestionarios (Formato de cuestionario, Anexo II).

**FIGURA 3. FASES CRONOLÓGICAS DEL PROYECTO**



Fuente: Elaboración propia

## 1.6 Alcances y limitaciones del estudio

### 1.6.1. Alcances

La investigación se orienta a generar, sistematizar y analizar la información provista por la población objetivo, así como de la documentación institucional de la Aceval.

La investigación impacta a nivel nacional (entre otras cosas, debido a que la población objetivo se encuentra en varios estados del país) como un primer ejercicio de evaluación diagnóstica de una VOPE como lo es la Aceval.

Dada la vinculación de la Aceval con organizaciones y asociaciones similares en varios países, algunos de la región latinoamericana, se considera que la investigación puede tener una trascendencia regional a nivel de América Latina.

Al tratarse del primer documento de EvalGenderMx este puede considerarse como un documento de referencia para futuros estudios e investigaciones.

### 1.6.2. Limitaciones

La investigación se ha realizado primordialmente con trabajo y recursos voluntarios de integrantes de EvalGenderMx.

A partir de 2021 Aceval-EvalGenderMx recibió recurso por parte de la iniciativa EvalPartners/EvalGender+, para la edición final del presente informe.

Los resultados son válidos sólo para la Aceval y en el periodo de tiempo en que se realiza y presenta por primera vez el estudio.



## Capítulo 2.

# Antecedentes de la Aceval

La Academia Nacional de Evaluadores de México, A.C. (Aceval) fundada en 2014 es el fruto de una iniciativa de 10 personas egresadas de la primera y segunda generación del Diplomado en Políticas Públicas y Evaluación del CIDE-CLEAR-LAC, con sede en México, quienes ante el vacío que existía de una figura que desde la sociedad civil reuniera a las personas evaluadoras, y aquellas provenientes del servicio público, la academia, la investigación, y las OSC interesadas en promover políticas públicas para resultados mediante la práctica profesionalizada de la evaluación, se enfocaron en fundar a la Aceval.

La Aceval es una de las pocas redes en América Latina que cuentan con Acta Constitutiva ante notario. Vale decir que a nadie de quienes fundaron la Aceval se le identificaba como alguien con reconocimiento público en el campo de la evaluación, y no contó con la promoción de alguna institución para su arranque.

Desde su inicio, la Aceval tiene una misión y visión definidas, así como un objetivo general y cuatro objetivos específicos. Siendo el propósito principal de la Aceval fomentar la práctica responsable, ética, imparcial y objetiva de evaluaciones, mediante metodologías teórico-prácticas con estándares de calidad; así como incidir en una mejor asignación, distribución y aplicación de los recursos públicos para la obtención de resultados que beneficien a la sociedad. Entre sus objetivos de largo plazo se encuentran:

- Ser referente en la evaluación de políticas públicas, programas y proyectos en México
- Constituirse en observatorio independiente del diseño, implementación, monitoreo y

evaluación de políticas públicas, programas y proyectos.

- Contribuir a la profesionalización de la práctica de la evaluación de políticas públicas, programas y proyectos.
- Integrar a las y los especialistas de evaluación de políticas públicas, programas y proyectos, para promover el aprendizaje, generar y compartir el conocimiento en la materia.

Así la Aceval se ha caracterizado desde su creación, por trabajar de forma organizada y con apego a planes de trabajo. Uno de los catalizadores mayores para el fortalecimiento de la Aceval fue haber sido parte de la capacitación *“Strengthening National Monitoring and Evaluation Capacities and Use: National Evaluation Societies as a Driving Force”* en 2015 por el Institute of Development Policy and Management, de la Universidad de Amberes, Bélgica.

Al interior de su estructura organizacional, la Aceval ha contado con una instancia propia de toma de decisiones, que desde 2017 se abrió para que integrantes diferentes a las personas fundadoras pudieran ser parte del órgano directivo a través de procesos democráticos. Ya en 2019, contó con un Consejo Directivo con más de la mitad de su composición con integrantes distintos a las personas fundadoras, y en 2021 se eligió al primer Comité Directivo presidido por una persona no fundadora.

En este sentido el proyecto Aceval ha sido consistente en acrecentar el número de sus integrantes, lo cual se ha debido a la promoción para sumarse a esta red a través de la organiza-

ción de conversatorios, webinarios y otras actividades, que en un principio se enmarcaron en la Semana de la Evaluación —evento que, primeramente, fue nacional (México, 2015) y luego se extendió a niveles regionales (2017) y global (2019)—. Cabe señalar que la membresía tiene un costo anual y que también se maneja un esquema de becas para las y los jóvenes. Así, de iniciar con 10 personas fundadoras en septiembre 2014, a diciembre de 2021 suman 101 integrantes (54 mujeres y 47 hombres)<sup>3</sup>. A la par de este incremento también ha aumentado la presencia de entidades federativas, en los últimos dos años —de 2019 a 2021— pasó de 16 a 26.

La Aceval también cuenta con integrantes honorarias<sup>4</sup>, quienes son personas distinguidas en materia de la evaluación y tienen un interés genuino por el desarrollo de la Aceval como red de personas evaluadoras.

Al interior de la Aceval, las personas integrantes se organizan en grupos de trabajo, en los que la adherencia es voluntaria. Estas iniciativas han surgido en las diferentes gestiones y cada una se organiza y trabaja de forma diferente, las nueve iniciativas que se mencionan en el informe global de actividades de la gestión 2019-2021 son: EvalODS, EvalYouth Mx, EvalGender Mx<sup>5</sup>, EvalProject, EvalParliamentarians, EvalOSC, Grupo de Innovación, EvalSubnacional, e Inclusión Financiera, creada recientemente. Estos grupos de trabajo son heterogéneos en su participación, ya que su actividad no está reglamentada. Su dinamismo depende del liderazgo propio de cada iniciativa.

<sup>3</sup> Información provista por la Coordinación General de la Aceval.

<sup>4</sup> A diciembre de 2021, son tres las integrantes honorarias la Dra. Claudia Maldonado Trujillo, Dra. Gabriela Pérez Yarahuan y la Dra. Myriam Cardozo Brum.

<sup>5</sup> Respecto a la iniciativa EvalGender Mx, surgió en 2018 y actualmente, once mujeres la integran.

De entre las instituciones públicas relacionadas con la evaluación de programas y políticas públicas, el Centro CIDE-CLEAR-LAC ha seguido desde sus inicios la trayectoria de la Aceval y es el ente que más apoyo le ha dado. Por otra parte, con el tiempo, la constancia y los resultados cosechados, esta red mexicana logró acreditarse y ganar la confianza de las instituciones públicas con mayor prestigio en el campo de la evaluación dentro y fuera del país: el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) y la Unidad de Evaluación del Desempeño de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (UED-SHCP).

Otro catalizador para que la Aceval se posicionara como red nacional fue su afiliación a la Red de Seguimiento, Evaluación y Sistematización de Latinoamérica y el Caribe (ReLAC, 2015), así como en la International Organization for Cooperation in Evaluation (IOCE, 2015), con quien la Aceval obtuvo el registro como la VOPE mexicana.

## 2.1 Actividades

### Difusión

La VOPE tiene los siguientes canales de difusión principales: la página web oficial de la Aceval [aceval.org](http://aceval.org), la página de Facebook y la cuenta de Twitter @Acevalmx (con 2,807 seguidores). Además, en WhatsApp hay un chat general y un chat para cada iniciativa. En el chat general diariamente se comparte información relevante sobre el mundo de la evaluación con la “Comunidad Aceval” —información de congresos, convocatorias, eventos relevantes, vacantes, y también se socializan dudas—. A través de un grupo cerrado de Facebook (con 1,276 miembros), se socializa información de la Aceval y de otras redes, este grupo no es exclusivo de miembros de la Aceval, puesto que también participan personas de otros países y

otras redes. La página de la Aceval refiere información de la Aceval —misión, visión, miembros, grupos de trabajo—, sin embargo, es menos dinámica que las redes sociales.

La red tiene diferentes cuentas de correo electrónico; una correspondiente a la figura directiva, es decir no se usa un correo personal bajo el nombre de quien encabeza la Aceval, y también tiene la cuenta de correo contacto@aceval.org, lo que hace más institucional esta vía de comunicación.

La VOPE realiza pláticas y acercamientos con estudiantes de carreras afines con la evaluación, con estudiantes del CIDE-CLEAR, y con distintas instituciones de educación superior.

De capital importancia son los encuentros realizados oportunamente con el funcionariado del CONEVAL y la UED-SHCP relativos a la publicación del Programa Anual de Evaluación de los Programas Presupuestarios (PAE) y Políticas Públicas de la Administración Pública Federal (APF), instrumento de gran interés para la comunidad evaluadora debido a que enmarcan las principales acciones de evaluación del año en la APF.

### **Profesionalización**

Se promueve la profesionalización de la comunidad de evaluación a través de mecanismos diversos, como cursos, talleres, webinarios y eventos (congresos, seminarios, conferencias) en México y en el extranjero, presenciales y virtuales, sobre evaluación, presupuesto basado en resultados, y temas relacionados. También se organizan charlas exclusivas para las personas integrantes de la asociación.

Se comparte y promueve la participación de la Aceval en distintos espacios, dentro y fuera de México.

Cuenta con una biblioteca digital que es retroalimentada por la comunidad Aceval. A raíz de la pandemia del Covid-19, se organizaron talleres de TIC colaborativas para el monitoreo y

la evaluación, esto para coadyuvar al ejercicio de la práctica profesional a distancia.

### **Vinculación**

La Aceval constantemente promueve la vinculación con los principales actores en el medio de la evaluación en México y América Latina (gobierno federal y subnacionales, sector académico, evaluadores/as independientes y corporativos). Ha formalizado la vinculación con instituciones educativas como la Universidad Autónoma Metropolitana, División de Ciencias Sociales y Humanidades; un convenio con el estado de Guanajuato para la realización de la Conferencia de 2017, que también firmaron CONEVAL, CIDE-CLEAR-LAC, ReLAC y la Universidad de Guanajuato. En ese mismo año, se firmaron convenios con el Instituto de Evaluación de Políticas Públicas del Estado de Durango (INEVAP) para fomentar la cultura de la evaluación en el estado; con el gobierno estatal de Yucatán para la realización de la Conferencia 2021; con el Instituto Municipal de Irapuato, y con el gobierno del Estado de México (2022). Con el CIDE-CLEAR ha conseguido brindar becas para el Diplomado en Políticas Públicas y Evaluación, así como obtener descuentos para adquirir libros e inscripciones a cursos.

Hay una interacción continua con redes de otros países. La Aceval, a través de sus representantes, participa activamente en los canales de comunicación y difusión de la ReLAC y de IOCE. Quien representa a la Aceval está en contacto con colegas de la región latinoamericana a través del chat de whatsapp que para tal efecto tiene ReLAC. La Aceval participa como miembro con voz y voto en las Asambleas de ReLAC y las reuniones de trabajo de IOCE. También hay interacción con la Red Nacional de Instancias Estatales de Monitoreo y Evaluación. Asimismo, se realizan actividades con organismos internacionales y otros de la región latinoamericana como el PNUD, GIZ y FOCELAC.

Con gobiernos de algunas entidades federativas del país, la Aceval ha tenido acercamientos para difundir sus respectivos programas anuales de evaluación y las convocatorias para licitaciones. Se han firmado convenios entre la Aceval y los gobiernos estatales, y la Aceval ha sido proveedora del padrón de personas evaluadoras.

### **Incidencia**

La VOPE también realiza esfuerzos para posicionar la importancia de la evaluación y mejorar su práctica. Destacan los encuentros con personal de la UED-SHCP para incentivar evaluaciones internas. También se han realizado posicionamientos sobre asuntos de trascendencia nacional relacionada con la evaluación.

La relevancia de la Aceval puede apreciarse también a través de la colaboración que ha tenido con dos administraciones de gobierno federales y de partidos políticos diferentes.

La Aceval se ha sumado a campañas globales como las de #evaluarimporta en el marco de la Semana de la Evaluación 2020; y la de #Eval4Action en 2021.

Como VOPE de la región latinoamericana, ha organizado dos conferencias, en 2017 fue sede de la Conferencia Global de Evaluación, Guanajuato, México. Junto con el Gobierno Estatal de Yucatán, organizó la Conferencia Internacional de Evaluación 2021.

## **2.2 Instancias directivas de la Aceval**

De 2014 a 2021 se identifican tres periodos en los que la Aceval ha tenido instancias directivas que han estado organizadas de manera diferente, donde sólo la primera fue un proceso democrático entre las 10 personas que la fundaron. Las instancias directivas posteriores se realizaron dentro de un proceso democrático entre las personas integrantes.

### **Primero (en dos etapas)**

De septiembre de 2014 a enero de 2017, funcionó un Consejo Directivo de Fundadores/as. No había vocalías, sino comisiones de trabajo encargadas de funciones sustantivas: vinculación, investigación, profesionalización, difusión, un encargado de redes sociales y el resto de fundadores/as. Los cargos fueron ocupados por seis mujeres y cuatro hombres. Este primer Consejo Directivo inició actividades bajo la presidencia de una mujer, la maestra Janett Salvador Martínez.

De enero de 2017 a marzo 2019 operó un Consejo de Fundadores/as que abrió vocalías para integrantes de la Aceval (no fundadores), ambos bajo la misma presidencia, secretaría y tesorería. En la Asamblea de enero de 2017, se abrió un proceso democrático para elegir a dos vocalías.

### **Segundo**

De abril de 2019 a mayo de 2021 operó un Consejo Directivo electo en un proceso democrático, acorde al reglamento interno aprobado en 2018. La estructura directiva se organizó con una Presidencia, una Vicepresidencia, una Tesorería, una Secretaría, una Comisaría y cinco Vocalías.

En cuanto a las personas integrantes de este Consejo Directivo, seis de estos fueron ocupados por mujeres y cuatro por hombres. Destaca, una vez más, que la Presidencia fue ocupada por una mujer, la maestra Marcia Itzel Checa Gutiérrez, además mencionar que su formación profesional incluye estudios en materia de género y derechos humanos.

### **Tercero**

El 24 de junio de 2021 la instancia de toma de decisiones fue renovada, además cambió su nombre y su estructura. Con la finalidad de dar mayor participación a las personas integrantes de la Aceval hubo un cambio en los estatutos constitutivos de la Aceval, se crea la figura de un Comité Directivo —en lugar de un Consejo Di-

rectivo— formado por: una Coordinación General, una Secretaría Técnica, una Administración Financiera, una Vocalía de los Estados, una Consejería y una Comisaría. En este periodo quienes ocupan los tres principales cargos son personas no asociadas fundadoras, cuya elección se hizo con apego al reglamento vigente y dentro de un proceso democrático, abierto y participativo.

Para este periodo, y a diferencia de los dos antes descritos, la composición del Comité Ejecutivo tiene seis cargos, de los cuales cuatro son hombres y dos mujeres.

A continuación, se muestra la composición específica de cada instancia directiva, identificando el sexo de quien ocupa cada cargo de representación.

**TABLA 1. COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO FUNDADOR 2014-2017**

Sexo	Cargo	Representante del cargo
M	Presidencia	Janett Salvador Martínez (fundadora)
H	Secretaría	Lauro Mercado Gasca (fundador)
M	Tesorería	Liliana Pérez Castro (fundadora)
M	Comisión de Difusión	Edelith Romero Monterde (fundadora)
H	Encargado de Redes Sociales	Abraham Méndez Palacios (fundador)
H	Comisión de Profesionalización	Jerónimo Hernández Hernández (fundador)
M	Comisión de Investigación	Karina Álvarez Torres (fundadora)
M	Fundadores/as	Marcia Itzel Checa Gutiérrez
M		Aranzazú Alonso Cuevas
H		Mauricio Arredondo Fernández Cano

Fuente: elaboración propia con base en Informe gestión 2018 Consejo Directivo de la Aceval.

**TABLA 2. COMPOSICIÓN DEL CONSEJO FUNDADOR DIRECTIVO 2017-2019**

Sexo	Cargo	Representante del cargo
M	Presidencia	Janett Salvador Martínez (fundadora)
H	Secretaría	Lauro Mercado Gasca (fundador)
M	Tesorería	Liliana Pérez Castro (fundadora)
M	Vocal Representante de Comisiones	Karina Álvarez Torres (fundadora)
M	Vocal Fundadora	Edelith Romero Monterde (fundadora)
M	Suplente de vocal fundadora	Marcia Itzel Checa Gutiérrez
H	Vocalía Electa	Gerardo Daniel Sánchez Romero
H	Vocalía Electa	Jaqueline Meza Urías
H	Comisario	Abraham Méndez Palacios (fundador)

Fuente: elaboración propia con base en Informe final del Consejo Directivo de Gestión 2019-2021

TABLA 3. COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO 2019-2021

Sexo	Cargo	Representante del cargo
M	Presidencia	Marcia Itzel Checa Gutiérrez (fundadora)
H	Vicepresidencia	Antonio de Haro Mejía
H	Tesorería	Adolfo Argüello Vives
M	Secretaría	Evelyn Aguado Jiménez
M	Comisaría	Karina Álvarez Torres (fundadora)
M	Vocalía A, apoyo en temas de la Secretaría	Dora Daniela Dorantes Salgado
H	Vocalía B, apoyo en temas de la Tesorería	Alfredo Domínguez Díaz
M	Vocalía representante de los miembros que viven en los estados	Xóchitl Beatriz García Curiel
H	Vocalía representante de fundadores/as	Abraham Méndez Palacios (fundador)
M	Vocalía expresidencia	Janett Salvador Martínez (fundadora)

Fuente: elaboración propia con base en Informe final del Consejo Directivo de Gestión 2019-2021

TABLA 4. COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO 2021-2023.

Sexo	Cargo	Representante del cargo
H	Coordinación General	Carlos Ricardo Aguilar Astorga
M	Secretaría Técnica	Diana Yolanda Valadez Robelo
H	Administración Financiera	Alfredo Domínguez Díaz
H	Vocalía de los Estados	Wismar Joao Soberanis Cabrera
H	Consejería	Lauro Mercado Gasca (fundador)
M	Comisaría	Karina Álvarez Torres (fundadora)

Fuente: elaboración propia con base en [aceval.org](http://aceval.org)

### 2.3 Conclusiones del capítulo

La Aceval es una red que desde sus inicios se distinguió por trabajar de manera organizada y planificada. El fortalecimiento de la VOPE se ha cuidado desde distintas aristas como bien se aprecia en la diversificación y constancia en las actividades que se llevan a cabo. Hay claridad en los elementos catalizadores de la VOPE y estos han sido aprovechados en las diferentes gestiones. La pronta apertura en los órganos de representación a la participación de quienes

conforman la red es una señal de un verdadero ejercicio democrático que no se concentra en quienes fundaron la VOPE. Cabe destacar que, el liderazgo de la red que destaca como VOPE en América Latina estuvo liderado en sus primeros siete años con dos mujeres a la cabeza, y predominancia de mujeres en el órgano directivo, salvo en la composición del actual Comité Ejecutivo en la que sólo dos de seis personas son mujeres, y Aceval tiene a la cabeza un hombre.

# Capítulo 3. Una mirada analítica desde la perspectiva de género a la normatividad de la Aceval

En este capítulo se presentan los resultados de la revisión de los documentos constitutivos, normativos e institucionales. Si bien más adelante, en el capítulo 5 se presenta un análisis más a fondo para cada una de las dimensiones de análisis (de acuerdo con el apartado metodológico), lo aquí mostrado permite ahondar en la comprensión de la organización de la VOPE desde sus inicios, y lo presentado posteriormente, en los resultados del análisis del trabajo de campo cualitativo y cuantitativo.

Para valorar la incorporación de un enfoque de género, así como de inclusión en términos de reconocimiento a la diversidad, apertura y transparencia, se realizó un análisis documental de la misión y visión de la Aceval, objetivos, acta constitutiva 2014, estatutos 2021, reglamento y elementos vinculantes con la conformación de las instancias directivas donde se revisó la existencia/omisión de los siguientes elementos:

Uso de lenguaje inclusivo;<sup>6</sup> uso explícito de términos: inclusión, diversidad, igualdad de oportunidades, equidad, brechas de género; precisiones, así como posicionamientos orientados a evitar reproducción de desigualdades/inequidades y reproducción de estereotipos de género; enunciación de procedimientos democráticos específicos de participación en órganos de representación electoral; enunciación de procedimientos democráticos de representa-

ción en la instancia directiva; enunciación sobre la composición paritaria de sexo de la instancia de toma de decisiones referencia a espacios inclusivos; promoción de liderazgos responsables y diversos; generación y sistematización de información desagregada por sexo, entidad federativa, edad, entre otras; reconocimiento/respeto a la diversidad o las diferencias y, existencia de mecanismo(s) para recibir quejas/reclamos.

## 3.1 Nombre de la red

El nombre de la VOPE mexicana Academia Nacional de Evaluadores de México, A.C. sólo usa el masculino de la profesión “Evaluadores”, es decir, no incluye el femenino “Evaluadoras”, ni refiere el genérico “Evaluación” por lo que no es incluyente. En este punto es importante mencionar que, en la denominación de la red, fueron contemplados varios nombres posibles y se quiso utilizar el término “evaluación”, sin embargo, como parte del protocolo de formalización de la Aceval se debió registrar el nombre ante la Secretaría de Economía y ya había registros previos con el nombre de Asociación Nacional de Evaluación, Asociación Mexicana de Evaluación, entre otras, lo cual condujo a descartar el genérico. No obstante, no se consideró en ese momento incluir el femenino “Evaluadoras”.

## 3.2 Misión y visión

La misión y visión vigentes de la Aceval son el resultado de quienes fundaron a esta organización. La declaración de la **misión** es la siguiente:

<sup>6</sup> Uso simultáneo del masculino/femenino en la redacción; uso del genérico, uso de la “@” o de las letras “e” o “x” para reemplazar a las que diferencian el género, lenguaje visual inclusivo.

“Promover y mejorar la práctica de la evaluación como una herramienta para sustentar la toma de decisiones, transformar el quehacer público y generar valor social”.

Dicha declaratoria maneja un lenguaje incluyente respecto al principio regente de trabajo para avanzar en la organización, hace referencia al genérico “evaluación”, por lo que se considera que la misión es incluyente.

Respecto a la **visión**:

“En el 2024 la academia será referente en materia de evaluación y vinculará de manera efectiva a los practicantes, estudiosos y usuarios de la evaluación en América Latina.”

La visión no se considera incluyente ya que emplea el artículo “los” y sólo usa el masculino “estudiosos”, “usuarios”.

En Aceval, no se ha valorado realizar un ejercicio para actualizar la misión para que esta consiga motivar a las personas que forman la asociación, y al mismo tiempo que todas las personas, se sientan identificadas y comprometidas con ella. En cuanto al plazo señalado en la visión (2024), este está cerca de cumplirse, por lo que la comunidad de la Aceval podrá valorar la conveniencia de actualizar tanto su visión y en su caso, misión; considerando que esta actualización deberá plasmarse en su momento también en los documentos constitutivos de la organización.

Adicionalmente, una revisión a los objetivos, el general y los cuatro específicos, se encontró que el cuarto de ellos no maneja lenguaje inclusivo, pues sólo usa el pronombre “los” invisibilizando a la presencia de mujeres especialistas:

“Integrar a los especialistas de evaluación de políticas públicas, programas y proyectos, para promover el aprendizaje, generar y compartir el conocimiento en la materia”.

### 3.3 Instrumentos constitutivos y normativos

#### *Acta Constitutiva 2014 y Estatutos 2021*

Aceval cuenta con un acta constitutiva de fecha 11 de septiembre de 2014. Recientemente, el 2 de septiembre de 2021 se formalizó ante notario público la reforma total de los Estatutos (2014) con los cuales se había fundado la Aceval. De acuerdo con el documento oficial y el testimonio de la presidenta de la Asamblea, los Estatutos fueron revisados y se consideró que debían ser reformados en su totalidad para cumplir de manera efectiva los objetivos de la Aceval. Dicha modificación, se hace hincapié, fue apoyada por las personas integrantes. La dirección de la organización, se establece en los nuevo Estatutos, sigue a cargo del Consejo Directivo, que está conformado por una Presidencia, una Secretaría y una Tesorería.

Un cambio relevante fue la desaparición de la figura de los Beneficiarios, que de acuerdo con los Estatutos de 2014 eran aquellas personas físicas o morales que realizan aportaciones (en dinero o especie) con aprobación de la Asamblea de Asociados. Con este cambio, la Aceval quedó con tres tipos de asociadas y asociados: Fundadores, Activos y Honorarios.

Otro cambio relevante fue la integración del Capítulo IV, Membresía, en el que se detalla la incorporación de las y los miembros, sus facultades y derechos, sus obligaciones y el pago de cuota anual.

Cabe señalar que, la utilización del lenguaje incluyente no es consistente a lo largo de todo el documento.

#### *Reglamento 2021*

En el lapso de siete años, Aceval cuenta con dos versiones de Reglamento, la primera se emitió en 2018 y la segunda en 2021. Ambas versiones fueron formuladas originalmente



por el Consejo de Fundadores/as y fueron revisadas y aprobadas en forma colectiva.

En el Reglamento vigente, maneja un lenguaje inclusivo utiliza los artículos masculino y femenino, utiliza términos neutros como profesionistas o especialistas de la evaluación; sin embargo, no explicita el uso de este tipo de lenguaje, no refiere deba formularse lineamientos para implementar el lenguaje incluyente en todos los tipos de comunicación de la Aceval.

### **Membresía**

En cuestión de acceso, el Reglamento permite el acceso a la organización a personas que tengan interés en la evaluación, es decir, no acota a que tengan una formación o profesión que ejerza necesariamente la evaluación; tampoco señala mecanismos para promover la inclusión de la diversidad de personas dentro de la red.

No contiene precisiones, o posicionamientos orientados a evitar reproducción de desigualdades/inequidades y reproducción de estereotipos de género, ni tampoco se opone a cualquier tipo de discriminación por motivos de origen étnico, preferencia u orientación sexual o cualquier otra característica que resulte en un acto discriminatorio. Tampoco se reconoce alguna mención sobre el respeto/reconocimiento a la diversidad o a las diferencias.

Es omiso respecto a criterios que promuevan la igualdad de oportunidades para acceder a becas o promoción de miembros en órganos externos a la Aceval.

En cuanto al pago de la membresía, esta debe pagarse el primer bimestre de cada año. Para las personas integrantes en formación se hace un ajuste y se determina una cuota preferencial que decide la instancia directiva. Se omite información sobre el precio de la membresía.

### **Procesos de elección**

Los procesos electorales están reglamentados, y en la práctica hay máxima publicación de la convocatoria (por correo electrónico y por el chat grupal), registro de candidaturas, promoción de las candidaturas, elecciones y comunicación de resultados. Si bien en asuntos electorales la práctica se ciñe a principios democráticos, el reglamento no especifica que los procesos electorales se apegan a estos principios, tampoco se enuncia que el órgano de representación deba ser preferentemente paritario, sino que basta con cumplir otro tipo de requisitos establecidos.

### **Mecanismos de quejas**

Este documento menciona que pueden presentarse quejas al Comité Ejecutivo en relación a un listado de infracciones que lista en su artículo 24, más en el listado no figuran acciones que atenten en contra de la integridad de las personas.

### **Transparencia**

El reglamento cuenta con un apartado de transparencia y rendición de cuentas, sin embargo, no es explícito en cuanto a los propios mecanismos. Sobre la elaboración del Padrón de Evaluadores, herramienta que sirve a la organización para integrar la información de las y los evaluadores, no hay información suficiente que permita saber qué datos integra. En este sentido, el reglamento es omiso sobre la sistematización de información por sexo o entidad federativa, y tipo de desagregación de la información.

### **Conformación y operación de instancias de toma de decisiones**

El reglamento (2021) señala que el Comité Ejecutivo se conforma por cinco miembros, quie-

nes durarán en sus cargos dos años y ocuparán los puestos de Coordinación General, Secretaría Técnica, Administración Financiera, Consejero y Vocalía. Las personas integrantes del Consejo Ejecutivo podrán ser reelectos por un periodo consecutivo. Al finalizar el segundo periodo las personas integrantes deberán esperar por lo menos dos años para postularse nuevamente.

No existen documentos que mandaten algunos otros procedimientos, este vacío se nota especialmente sobre el quehacer de las iniciativas de trabajo y su interacción.

### ***Código de ética***

La asociación no tiene un código de ética concluido y socializado entre sus integrantes. A enero de 2022, se tiene una versión preliminar de ese documento, la cual se pretende revisar en colectivo para obtener una versión final y representativa de quienes conforman la red.

### ***Página web de la Aceval***

La página [aceval.org](http://aceval.org) contiene información con lenguaje incluyente (escrita y visual). Presenta información de la VOPE como la misión, visión, el órgano directivo, así como información del número de integrantes. Cabe señalar que no menciona la fecha última de actualización de esa información.

Si bien hay información de los beneficios de ser miembro de la Aceval entre las que se mencionan las charlas y eventos, actividades con redes regionales e internacionales, intercambio de experiencias, acercamiento a la oferta y demanda, redes profesionales, descuentos y profesionalización, no se identifica información de la forma en que se organiza Aceval (plan de trabajo, indicadores, ni de los grupos de trabajo existentes —sólo hay información de dos de las nueve iniciativas de trabajo—).

Otra información ausente es el número de integrantes de acuerdo a su sexo y a su lugar de procedencia (entidad federativa), así como ámbito profesional; tampoco hay información de los objetivos específicos de la Aceval, su reglamento u otros documentos institucionales relevantes. Tampoco se visualiza un acceso específico para quejas o denuncias, aunque está la figura de la Comisaría, no se tiene un correo electrónico para contactarle.

Hay información de aliados estratégicos, y se vincula la página principal a la cuenta de @Acevalmx. Se identifica en esa misma página un video donde las y los asociados dan mensajes orientados a promover la cultura de la evaluación el cual incorpora el lenguaje de señas, hecho que merece destacarse porque esta comunicación sí considera a una población más amplia.

### ***Informes de gestión***

Desde el primer año de gestión, la Aceval rinde cuentas con informes sobre las actividades y resultados alcanzados, todos manejan lenguaje inclusivo, proporcionan información de la composición de sus integrantes (sexo, entidad federativa, ámbito profesional). Dan cuenta sobre las actividades de los grupos de trabajo mostrando evidencia de estas. También informan de asuntos relevantes como el uso de los recursos financieros, las sinergias con entes públicos y con otras redes.

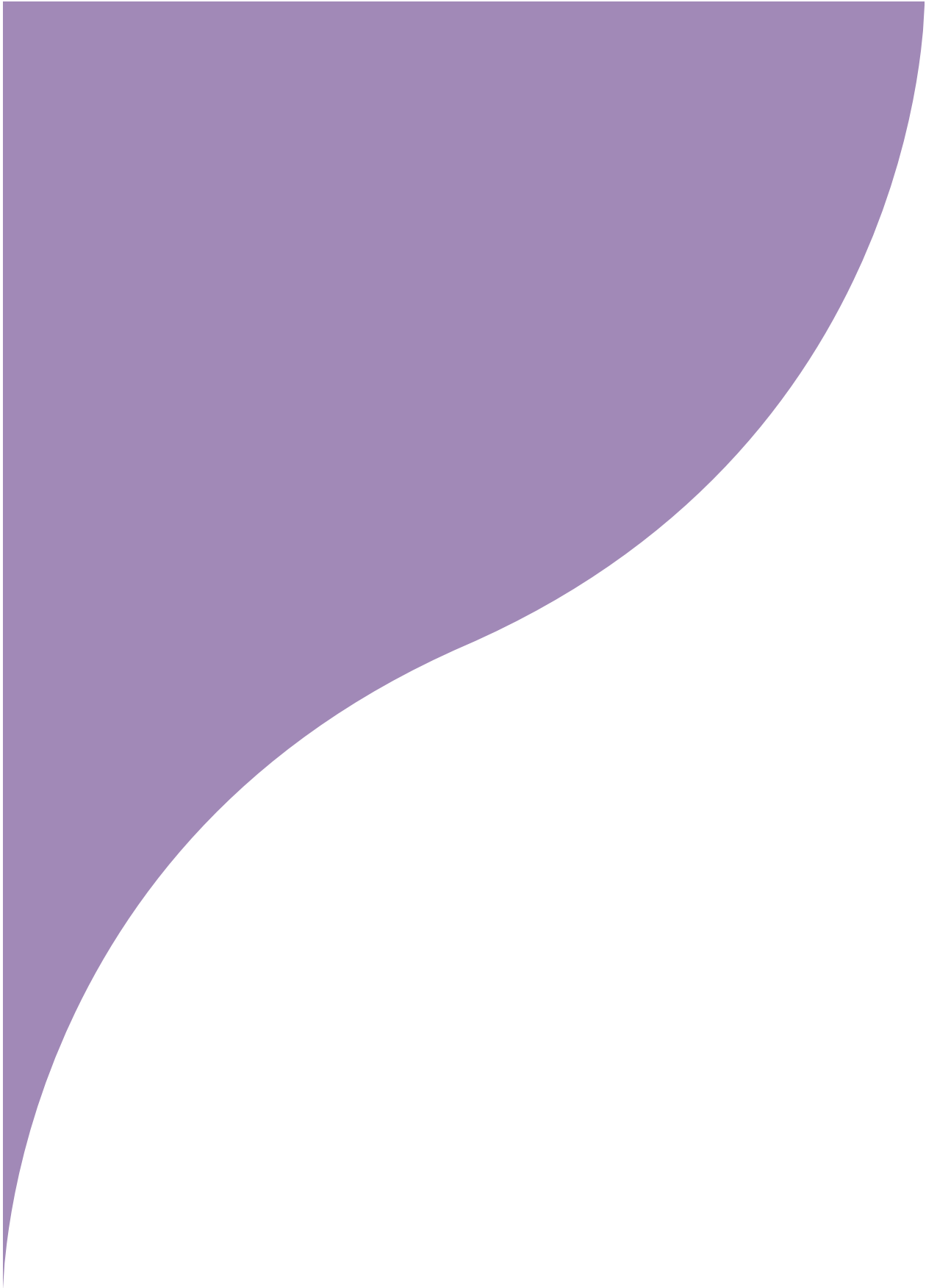
## **3.4 Conclusiones del capítulo**

La organización y el actuar de la VOPE Aceval se ciñe a las definiciones y documentos institucionales de carácter constitutivo y normativo (misión, visión, estatutos y reglamento), y que se rige por procesos democráticos, abiertos y participativos. Tiene distintos mecanismos para difundir información para con sus integrantes tanto de forma privada (sólo comunidad Aceval), y

con actores externos. La VOPE se ha conducido de forma abierta y plural para con su gremio.

En la mayoría de sus documentos y mecanismos de difusión maneja lenguaje inclusivo. Sin embargo, se identifican vacíos en cuanto hacer explícito el manejo del lenguaje inclusivo, concluir y socializar su código de ética que

idealmente, contemple tanto conductas y actitudes inclusivas, respetuosas, que asegure la incorporación de la perspectiva de género —prevenga el acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia de género y temáticas que velen por una igualdad de género y de oportunidades, entre otras—.



# Capítulo 4. Fundamentos normativos para impulsar la inserción de la perspectiva de género en la estructura organizacional de una VOPE

## 4.1. La perspectiva de género como marco analítico en la sociedad actual

La perspectiva de género es un concepto acuñado durante la Conferencia Mundial de las Mujeres del Sistema de Naciones Unidas (Beijing, 1995) para referirse a la “incorporación del género” de forma plena en toda acción política, social y económica, que permita valorar las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres en la sociedad, en el mercado laboral, en la política y demás áreas. Se trata de un proceso de análisis y valoración de esas implicaciones en todas las áreas y niveles, así como de una estrategia para convertir las preocupaciones y experiencias de las mujeres y hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, económicas y sociales, para que mujeres y hombres accedan y ejerzan igualdad de derechos en el acceso a oportunidades y recursos, y así contribuir a disminuir y erradicar las desigualdades de género.

La importancia de analizar y actuar sobre las desigualdades de género ha logrado posicionarse y ser retomada por otros organismos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) reconocen que la

desigualdad de género tiene repercusión directa en la pérdida de desarrollo humano, tal que la potenciación de las mujeres y superación de las barreras que impiden su incorporación al Trabajo Decente es indispensable para el desarrollo económico y social de los países (OIT-AECID, s/f, pp.17-18). De ahí que haya cada vez más leyes y agendas públicas (desde los ámbitos internacionales, nacionales y subnacionales) abocadas a definir y establecer cauces para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres<sup>7</sup>. Como ejemplo de ello, el 25 de septiembre de 2015, en la cumbre “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, se establecen 17 objetivos y 169 metas, donde el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5 resalta la relevancia de: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, además, de transversalizar el tema de género en otros objetivos y metas.

Concretamente, la Agenda 2030 en el ODS 5 plantea la necesidad de avances más profundos en lo que respecta a la igualdad de género y establece metas interdependientes:

---

<sup>7</sup> Aunque sin duda hace falta establecer más leyes y normativa, como aquellas políticas amigables a la familia relacionadas que busquen un equilibrio entre el ámbito privado a través del tema de cuidados y el ámbito laboral.

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina. 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. 5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen. 5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales. 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres. 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.<sup>8</sup>

En México, por referenciar otro ejemplo más cercano, la Ley General de Desarrollo Social (LGDS, 2018), en su artículo 3, principio X señala qué se entiende por Perspectiva de Género:

Una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que se propone

eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género; que se plantea la equidad de género en el diseño y ejecución de las políticas públicas de desarrollo social.

En este orden de ideas, la perspectiva de género es una herramienta que busca comprender y analizar las relaciones sociales entre mujeres y hombres, permite identificar aspectos explicativos sobre las relaciones de poder que tienen efectos en el acceso a los recursos materiales y simbólicos de una sociedad (GIZ-AMEXCID, 2015).

Mirar las problemáticas sociales desde una transversalización de la perspectiva de género permite reconocer e identificar múltiples dimensiones de desigualdades estructurales que se interseccionan y reproducen afectando las relaciones sociales entre mujeres y hombres, reforzando la situación y condición de vulnerabilidad de grupos históricamente posicionados en desventaja en torno al acceso igualitario de sus derechos políticos, sociales, sexuales, económicos y culturales.

Al incluir la perspectiva de género en el campo de nuestras competencias analíticas, “nos encontramos ante una desigualdad de carácter sistémico y estructural. Esto se traduce en unas estructuras sociales, políticas y organizativas que, al haber sido concebidas con una idea desigual de cuáles deben ser los roles asignados a hombres y a mujeres (roles de género), reproducen y mantienen dichas desigualdades”. (Bustelo, M., Espinosa, J., Faúndez, A., Weinstein, M., 2015:5).

Dada la relevancia de los señalamientos comentados sobre la importancia de la perspectiva de género, esta será incorporada como herramienta de análisis transversal en la investigación que aquí se propone, así como en todas aquellas que proponga o se sume EvalGenderMx.

<sup>8</sup> (CEPAL, 2018; 25), Agenda 2030.

## 4.2. La perspectiva de género en la evaluación desde la mirada global

ONU-Mujeres como organismo internacional advierte que la evaluación con enfoque de género ha adquirido más importancia que nunca, como medio para crear sistemas sólidos con los que generar y utilizar evidencias que sirvan para mejorar el trabajo para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La consideran una herramienta valiosa para hacer realidad la agenda transformadora establecida en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (UN WOMEN, 2020)<sup>9</sup>.

La política de evaluación de ese organismo internacional define a la *Evaluación Sensible al Género* como:

Una evaluación sistemática e imparcial que proporciona información creíble, confiable y basada en evidencias sobre el grado en que una intervención ha generado un avance (o una ausencia de este) hacia resultados previstos y/o imprevistos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres a través de la incorporación de las dimensiones de género y derechos de las mujeres en enfoques de evaluación, métodos procesos y uso.

Ve a la evaluación con enfoque de género como un proceso y al mismo tiempo un medio para mejorar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres<sup>10</sup>:

La evaluación con enfoque de género puede contribuir de manera considerable a consolidar avances en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante la incorporación de la dimensión del género y los derechos de las mujeres en los enfoques, métodos, procesos y utilización de la evalua-

ción. Así, la evaluación no sólo es un motor de cambio positivo hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, sino que el proceso en sí también empodera a las partes involucradas y puede evitar una mayor discriminación y exclusión.

En esta sintonía, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG), establece como principios elementales de evaluación los que se muestran en la figura siguiente.

FIGURA 4. PRINCIPIOS DE EVALUACIÓN UNEG



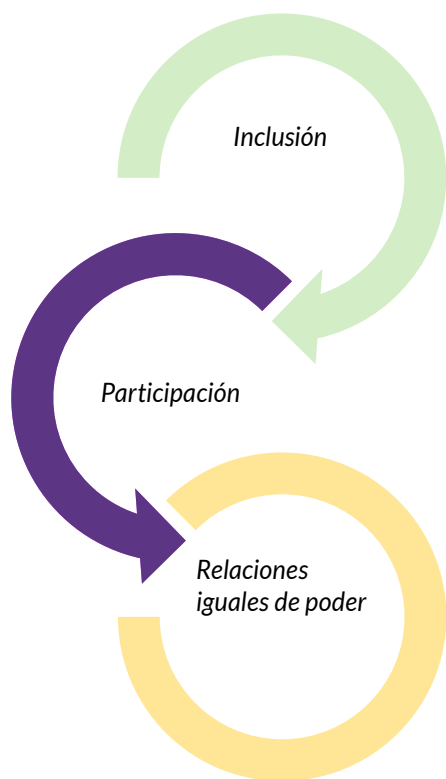
Fuente: Elaboración propia con base en: UNDOC, 2015.

Para UNEG es importante además de estos principios considerar también lo siguiente para integrar los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación:

<sup>9</sup> <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/4/un-women-evaluation-handbook-how-to-manage-gender-responsive-evaluation/>.

<sup>10</sup> UN Women (2020). Pocket tool for managing evaluation during the COVID-19 pandemic.

**FIGURA 5. PRINCIPIOS PARA INTEGRAR LOS DERECHOS HUMANOS Y LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN**



Fuente: elaboración propia con base en UNEG, 2011.

En esta lógica valga tener presente que, evaluar es generar conocimiento que sirva para lograr mejores políticas públicas en *pro* del desarrollo y bienestar de las personas y, por tanto, vale considerar en todo momento al hacer evaluación que:

Desde la perspectiva de género, la evaluación conlleva el examen de los planes, programas y proyectos, teniendo en cuenta las necesidades, intereses, actividades y situaciones de partida diferenciales de mujeres y hombres. La realización de este análisis requiere de datos desagregados por sexo y conocer la dinámica de las relaciones de género en el contexto en que se hayan aplicado las políticas y programas. El objetivo de la evaluación con perspectiva de género consiste en examinar si las acciones o políticas refuerzan las desigualdades existentes o, por el contrario, si han contribuido a superarlas (INMUJERES, 2007: 43).

En este sentido, la perspectiva de género en la evaluación representa una herramienta para poder realizar este análisis, y estar en posibilidad de determinar si los programas que se implementan y los recursos que se ejercen, ya sea desde los gobiernos federal, estatales y municipales o bien, desde las organizaciones de la sociedad civil, están abonando al avance hacia esta igualdad sustantiva y a la disminución de brechas de desigualdad por razones de género entre mujeres y hombres.

El campo de la evaluación debe considerar la medición de indicadores<sup>11</sup> de género basados en cumplimiento de las obligaciones internacionales de la Convención de Belém do Pará (1994), por ejemplo, la medición de acceso y recepción de las mujeres a sus derechos políticos, sociales, sexuales, económicos y culturales, contexto financiero y compromisos presupuestarios en materia de igualdad de género, capacidades estatales, acceso a la justicia, normatividad aplicable, medición de la violencia de género, brechas de género, información estadística desagregada por sexo (Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará, (MESECVI) 2004), por mencionar algunos.

Así como incorporar indicadores y metodologías con Perspectiva de Género que estén alineados a los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, en el monitoreo y eva-

<sup>11</sup> Los indicadores son herramientas de medición del cumplimiento de las conductas estatales que se realizan en mandato de las obligaciones internacionales. (OEA). El sistema de indicadores de la Convención de Belém do Pará “permite poner directamente el foco en evaluar los avances en el cumplimiento de las obligaciones estatales, especialmente obligaciones positivas ya que cada indicador va a dar cuenta del accionar del Estado a través de valores estadísticos, pero también de datos cualitativos, permitiendo observar el avance, o eventual retroceso, de las políticas públicas. (Guía práctica para la aplicación del sistema de indicadores de progreso para la implementación de la convención de Belém do Pará. Pág. 17. Disponible en: [http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Guia\\_Indicadores\\_BDP\\_ESP.pdf/](http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Guia_Indicadores_BDP_ESP.pdf/).



luación de políticas públicas de los gobiernos, particularmente en los subnacionales. Cabe destacar que, en el año 2020, la Secretaría General de las Naciones Unidas puso en marcha la campaña de la Década para la Acción, que posiciona a la evaluación como catalizadora y aceleradora, clave para la consecución de los ODS, de cara a los 10 años restantes señalados en la Agenda.

### 4.3. El marco normativo en México en materia de igualdad de género

México tiene normatividad suficiente que establece la igualdad de género y la no discriminación por motivos de sexo en las políticas públicas. La máxima declaración está consagrada en los artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el primero reza que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; este mismo artículo prohíbe toda discriminación y enuncia diversos motivos —sin ser limitativo— entre ellos, por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. El artículo 4° constitucional, reconoce la igualdad entre mujeres y hombres ante la ley, y que esta deberá establecer mecanismos e instituciones suficientes para garantizar la igualdad y promover la equidad de género, especialmente en el caso de mujeres trabajadoras y jefas de familia, además de proteger la organización y el desarrollo de la familia<sup>12</sup>.

La legislación en el ámbito nacional, en materia de igualdad de género y la no discriminación por cuestiones de sexo está plasmada en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres

y Hombres (LGIMH, 2006) —la cual dio origen a la integración y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres— y en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007).

A partir de 2011, México reconoció la jerarquía de tratados internacionales, lo que, por derecho positivo<sup>13</sup>, vuelve vigente lo dispuesto y emanado en declaraciones e instrumentos jurídicos internacionales que comprometen a todos los países a promover la igualdad de género y observar el principio de no discriminación, como son la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación de la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por México en 1981; el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1992) creado para evaluar los progresos en esta materia en los países miembros; la Conferencia de los Derechos Humanos de Viena (1993) en la que por vez primera se explicitaron los derechos de la mujeres como derechos humanos; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994) que establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, y la Plataforma para la Acción de Beijing (UN-Women, 1995)<sup>14</sup> a fin de que algunos gobiernos inicien políticas concretas en doce áreas cruciales.

<sup>13</sup> Conjunto de normas jurídicas en vigor en un Estado o comunidad concreta, en un momento dado, con independencia de la fuente de que procedan. <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/derecho-positivo/derecho-positivo.htm/>.

<sup>14</sup> La mujer y el medio ambiente; La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; La niña, la mujer y la economía; La mujer y la pobreza; La violencia contra la mujer; Los derechos humanos de la mujer; Educación y capacitación de la mujer; Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; La mujer y la salud; La mujer y los medios de difusión; La mujer y los conflictos armados.

<sup>12</sup> Otros artículos constitucionales relacionados son el 5, 30 y el 123.

#### 4.3.1. Precisiones sobre el marco normativo a nivel nacional en relación con la perspectiva de género en la planeación, presupuestación y evaluación

El artículo 46 de la LGIMH especifica que es la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) la encargada de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Tiene por objeto la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres, y el efecto de las políticas públicas aplicadas en esta materia. Sin embargo, para llevar a cabo la evaluación, la CNDH informa en su portal de internet que esta “realiza anualmente la encuesta sobre percepción de igualdad y no discriminación por razones de género, la cual es empleada como medio para allegarse de información suficiente, representativa estadísticamente y de calidad, para la elaboración del análisis de la percepción del cumplimiento del principio de igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres.”<sup>15</sup>

Al respecto, la Auditoría Superior de la Federación (ASF, 2017) señala que la CNDH realizó la observancia de la evaluación de la política pública de igualdad entre mujeres y hombres durante el periodo 2007-2017 mediante la encuesta arriba mencionada, la cual recopila información de: 1) discriminación; 2) derechos humanos; 3) igualdad; 4) vida económica; 5) igualdad entre mujeres y hombres; 6) violencia y 7) participación. Sin embargo, identificó que, derivado de los resultados de esa encuesta, la CNDH no se pronunció respecto de la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres, y el efecto de las políticas públicas

aplicadas en esta materia. Además, en la medida que cambió la metodología aplicada en la encuesta, no se cuenta con elementos comparables a lo largo del periodo para realizar una evaluación de impacto.

La ASF determinó que los mecanismos de evaluación son limitados para medir los avances en la atención del problema público de la desigualdad entre mujeres y hombres las causas y sus efectos. También observó que en el diseño de la LGIMH y de la Ley de la CNDH no definieron en qué consisten las actividades del análisis del seguimiento, evaluación y monitoreo de la política pública de la igualdad de género realizada por la CNDH.

Por otro lado, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), desde su inicio, ha buscado generar información desagregada por sexo y contribuir así a fomentar una visión con perspectiva de género. En el documento *Pobreza y Género en México: hacia un sistema de indicadores (2012-2016)*<sup>16</sup>, se muestra el comportamiento de la desigualdad de género y la situación de pobreza de las personas.

El CONEVAL ha generado instrumentos que buscan analizar, en su conjunto, la política de género en la Administración Pública Federal (APF), es decir, aquellas acciones encaminadas a transversalizar el enfoque de género. El primer caso es el *Diagnóstico de la Estrategia Presupuestaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Análisis del anexo 10 del Presupuesto de Egresos de la Federación 2012*, el cual es un documento que busca analizar la pertinencia de las intervenciones del anexo de igualdad entre Mujeres y Hombres del Presupuesto de Egresos de la Federación. Posteriormente, el CONEVAL llevó a cabo la evaluación del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres

<sup>15</sup> [https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Observancia/Como\\_se\\_hace\\_la\\_evaluacion](https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Observancia/Como_se_hace_la_evaluacion) consultado el 22 de julio de 2020.

<sup>16</sup> <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Pobreza-y-genero-en-Mexico-2010-2016.aspx/>.

2013-2018 (PROIGUALDAD), donde, el objetivo era analizar la congruencia y pertinencia del Programa, para conocer los alcances de la implementación de la perspectiva de género en la política pública federal.

En 2019, se presentó el Sistema de Información de Derechos Sociales (SIDS), el cual permite conocer el avance y los retos en la materialización del acceso efectivo a los derechos sociales y visibilizar las brechas de desigualdad.

En 2017-2018, el CONEVAL echó a andar un piloto de ocho nuevas preguntas de la Evaluación de Consistencia y Resultados, las cuales están orientadas a analizar el tema de género y las desigualdades diferenciadas entre mujeres y hombres para el acceso a los bienes y servicios otorgados por los programas sociales. Adicionalmente, en 2018, realizó un seminario internacional sobre evaluación con perspectiva de género de políticas públicas<sup>17</sup>, donde el tercer objetivo del Seminario era identificar buenas prácticas para avanzar en la integración transversal de la perspectiva de género en los procesos de evaluación de políticas públicas, con enfoque especial en las políticas públicas de igualdad de género y no discriminación hacia las mujeres. Sin embargo, a dos años de haberse celebrado ese seminario, no se han publicado, de forma coordinada entre el CONEVAL, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) e INMUJERES los criterios para evaluar con perspectiva de género, además de que la CNDH no participó en el seminario.

Ante los vacíos ya señalados y por la relevancia en esta materia, a continuación, se mencionan varias recomendaciones señaladas por

la ASF en su evaluación número 1587-DS “Política Pública de Igualdad de Género” (2018).

A la Cámara de Diputados, relacionado con la pertinencia de modificar la LGIMH recomienda definir las actividades de seguimiento, evaluación y monitoreo. Al INMUJERES sugiere elaborar diagnósticos a fin de que en los documentos de planeación se presente la evolución del problema público, de sus causas y efectos, para perfeccionar el diseño y la implementación de política pública. Al INMUJERES y la SHCP sugiere establecer una estrategia para mejorar y actualizar la Metodología del Marco Lógico para incluir la perspectiva de género en la Matriz de Indicadores para Resultados para que los ejecutores del gasto cumplan con lo dispuesto en el Documento de Presupuesto de Egresos de la Federación.

A la CNDH, recomienda entre otras, continuar perfeccionando sus manuales de procedimientos, mediante la elaboración de un diagnóstico que le permita identificar las relaciones idóneas para el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política de igualdad. Asimismo, perfeccionar sus definiciones de monitoreo, seguimiento y evaluación, las labores para realizarlas, responsables y periodicidad para delimitar el alcance de su intervención en la política pública. Realizar las acciones para cumplir su atribución referente al seguimiento y evaluación de los resultados que se obtengan por la ejecución de convenios o convenios de coordinación que el INMUJERES formalice con la Federación.<sup>18</sup>

Además de lo anterior, recientemente, el Plan Nacional de Desarrollo (2019-2024) establece dentro de sus principios rectores:

<sup>17</sup> Seminario realizado el 31 de mayo y 1 de junio de 2018 organizado por el Coneval, la OCDE, el INMUJERES, la SHCP, ONU-mujeres, pero no así la CNDH. <https://www.coneval.org.mx/Eventos/Paginas/Seminario-Internacional-Evaluacion-con-Perspectiva-de-Genero-de-PoliticasyPublicas.aspx/>. Consultado el 19 de julio de 2020.

<sup>18</sup> Desde quienes integramos la iniciativa EvalGenderMx en la Aceval, consideramos que precisamente el documento antes referido de la ASF, es una evaluación de política pública pertinente y adecuada en materia de política de igualdad de género realizado por la Administración Pública Federal.

*No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera:* refiriendo que se proponga la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, al tiempo que manifiesta el rechazo a toda forma de discriminación por identidad de género, orientación o preferencia sexual.

*Libertad e Igualdad:* En el presente sexenio el quehacer gubernamental impulsará la igualdad como principio rector: la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres, entre indígenas y mestizos, entre jóvenes y adultos, y se comprometerá en la erradicación de las prácticas discriminatorias que han perpetuado la opresión de sectores poblacionales enteros.

Por su parte, el PROIGUALDAD de Gobierno Federal (2020-2024) plantea como objetivo prioritario:

2. Orientar y fortalecer el quehacer público y privado para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. El presente objetivo atiende los mandatos derivados del marco normativo que instruye la transversalidad de la perspectiva de género en la gestión pública, en particular, la normativa que señala **la obligatoriedad para incorporar la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de la política pública**, así como en la esfera del desarrollo social.

En este orden de ideas, considerando que ninguna política pública es neutral al género porque repercute de manera distinta en la vida de las mujeres y los hombres y en un afán de sintetizar otros de los principales marcos normativos a nivel nacional en cuanto a la necesidad de incorporar la PEG en la planeación, programación, presupuestación y **evaluación** de las políticas públicas, se retoma también lo señalado en los siguientes instrumentos:

#### LEY DE PLANEACIÓN (LP)

**Artículo 2o.** La planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño

de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo equitativo, incluyente, integral, sustentable y sostenible del país, con perspectiva de interculturalidad y de género, y deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales, ambientales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para ello, estará basada en los siguientes principios:

**Principio VII.** La perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo.

**Artículo 9o.** Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán planear y conducir sus actividades **con perspectiva intercultural y de género** y con sujeción a los objetivos y prioridades de la planeación nacional de desarrollo, a fin de cumplir con la obligación del Estado de garantizar que este sea equitativo, incluyente, integral, sustentable y sostenible.

#### LEY FEDERAL DE PRESUPUESTO Y RESPONSABILIDAD HACENDARIA (LFRH)

**Artículo 1.** Los sujetos obligados a cumplir las disposiciones de esta Ley deberán observar que la administración de los recursos públicos federales se realice con base en criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género.

#### LEY FEDERAL DE PRESUPUESTO Y RESPONSABILIDAD HACENDARIA (LFRH)

**Artículo 111.** El sistema de evaluación del desempeño deberá incorporar indicadores específicos que permitan evaluar la incidencia de los programas presupuestarios en la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y de cualquier forma de discriminación de género.

## LEY GENERAL DE DESARROLLO SOCIAL (LGDS)

Artículo 11, fracción I. La Política Nacional de Desarrollo Social tiene los siguientes objetivos: Propiciar las condiciones que aseguren el disfrute de los derechos sociales, individuales o colectivos, garantizando el acceso a los programas de desarrollo social y la igualdad de oportunidades, así como la superación de la discriminación y la exclusión social.

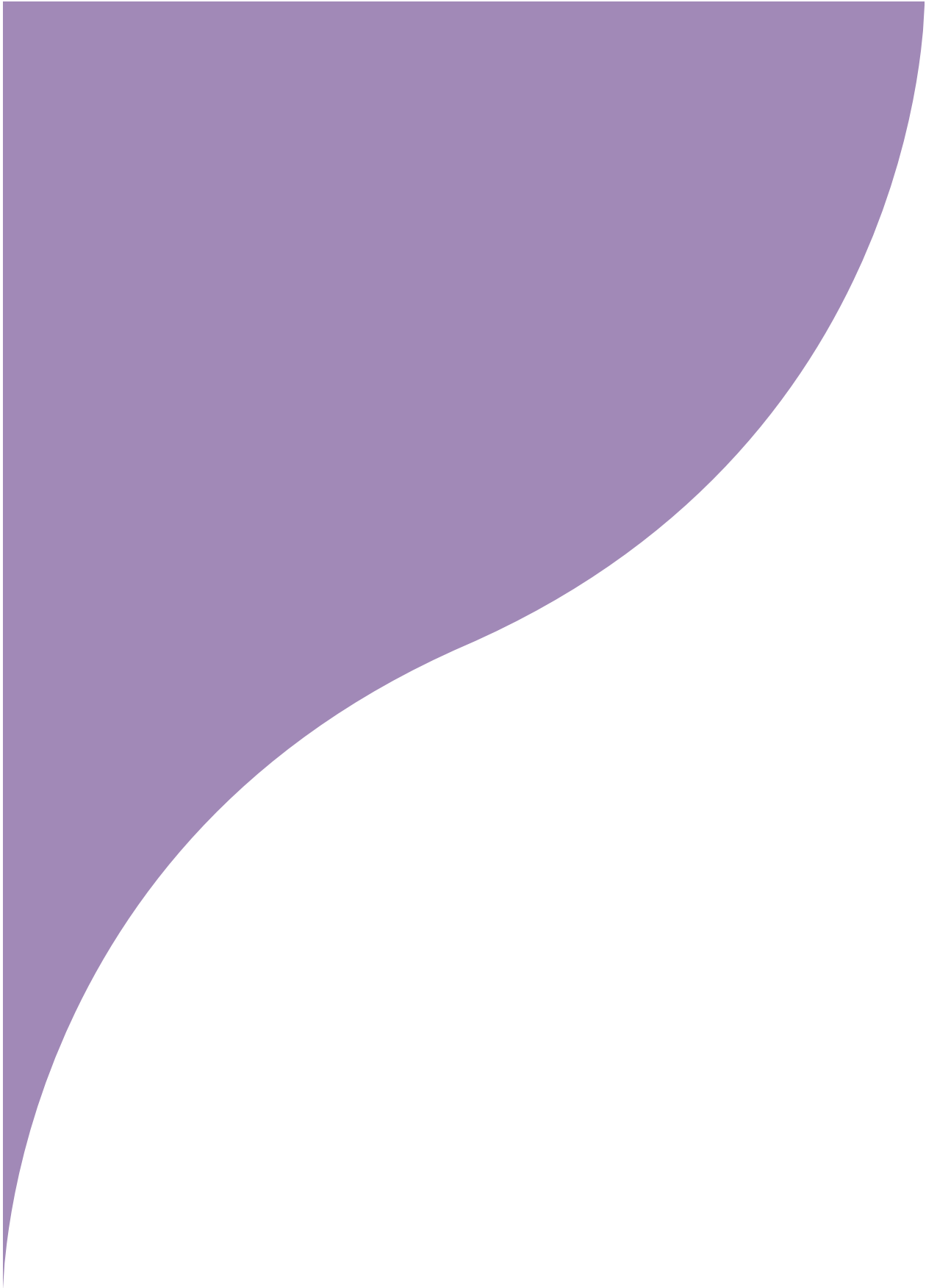
### 4.4. Conclusiones del capítulo

Si bien en México el proceso de institucionalización y transversalidad de la PEG en todo tipo de organizaciones y asociaciones es un proceso que va lento, en este capítulo se puede constatar que dicha cuestión no tiene vuelta atrás, pues se ha construido un marco normativo sólido, articulado a diversas agendas y directrices internacionales, tanto en materia de desarrollo como de derechos humanos.

En este sentido, sin duda, algo que a partir de este capítulo es conveniente reflexionar y analizar es que los fundamentos normativos si bien son necesarios, no son suficientes para consolidar procesos de institucionalización y transversalidad de la PEG en la práctica concreta y cotidiana en las organizaciones,

y que, además, contribuyan de manera eficaz a la igualdad sustantiva, la erradicación de las violencias en razón de género, así como a un acceso y ejercicio efectivo de derechos humanos. Esto, a la vez, es más que pertinente analizarlo en un país como México con realidades tan diversas, interculturales, con una considerable población indígena, y que además evidencia hoy en día múltiples manifestaciones de violencias desbordadas y crisis de derechos humanos que alcanzan a cada vez más grupos poblacionales.

En particular, para una VOPE como Aeval, el análisis de lo expresado en el párrafo anterior, es más que pertinente en la medida en que se considere a la evaluación como un proceso de generación de conocimiento útil para transformar y mejorar no sólo las políticas, programas y proyectos públicos, sino la realidad social, específicamente, por ejemplo: las desigualdades y violencias. En esta misma lógica, es conveniente también analizar en qué medida en la asociación existe la preocupación por impulsar una evaluación apegada a ciertos principios rectores como los que marca el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG), particularmente en los de Ética, Derechos Humanos y Género.



# Capítulo 5. Resultados del análisis por dimensiones (trabajo de campo cualitativo y cuantitativo)

En este capítulo se presenta el análisis para cada una de las cinco dimensiones (abordadas en el apartado diseño metodológico) utilizando los resultados de investigación de: A) las entrevistas semiestructuradas realizadas a integrantes del Consejo Directivo o Comité Ejecutivo de la Aceval; y B) información recabada mediante un cuestionario aplicado en línea a la comunidad evaluadora de la Aceval.

Se presentan los principales resultados y hallazgos retomando cuando así se consideró necesario además de los datos cuantitativos, parte de las narrativas textuales.

En total se realizaron siete entrevistas, cuatro a mujeres y tres a hombres, personas que han estado participando en dos órganos directivos de la Aceval, uno correspondiente al periodo 2019-2021 y otro, al actual comité de 2021-2023. Esto, con la finalidad de conocer la opinión de quienes ocupan o han ocupado un cargo en la principal instancia de toma de decisiones de la VOPE, cuya perspectiva sin duda alguna permea en la conducción y desempeño de la red. Cabe señalar que no se entrevistó a nadie de quienes coordinan los grupos de trabajo, en razón de que como se



mencionó antes, no todos están activos y su operación es disímil, no obstante, se consideró que su opinión podría captarse a través del cuestionario en línea.

El guion de la entrevista (Anexo I) se construyó con base en las dimensiones de análisis de la “*Guía para incluir una perspectiva de género+ en las VOPE: innovando para mejorar las capacidades institucionales*” (2015), lo cual se esquematiza en la figura no. 1 en el apartado diseño metodológico del presente documento, por lo que aquí sólo se considera necesario retomar que son cinco dimensiones de acuerdo con las cuales se agrupan y presentan los resultados y hallazgos: estructura organizacional, capacidades de asociados/as, profesionalización, incidencia y actividades.

En segundo lugar, el análisis de cada dimensión se complementa con lo revelado en los resultados del instrumento aplicado a las personas integrantes de la Aceval que participaron en dicho ejercicio. En este instrumento se plantearon preguntas organizadas conforme a las dimensiones de la investigación (Anexo II), sin embargo, se aprovechó también para obtener información sobre el perfil de las personas respondientes para tener mayor conocimiento de la población que conforma la VOPE, y sobre la experiencia del trabajo voluntario de las y los integrantes, ambas, son útiles para complementar el análisis, así como lo expuesto en el capítulo 6 (información que se presenta en el anexo III) . En este capítulo solamente se retoman los resultados de las dimensiones y del voluntariado.

De las 101 personas que integran la red (a diciembre de 2021), 71 de estas llenaron el cuestionario, por lo que se considera muy valiosa la información obtenida debido a que representa a un porcentaje significativo de la comunidad entera.

Por último, se muestran las conclusiones del apartado.

## 5.1 Presentación y análisis de resultados por dimensión de análisis

### *Estructura organizacional*



En esta categoría se analiza de manera importante desde el punto de vista de las y los dirigentes de la VOPE a quienes se entrevistó (ya que la revisión documental ya fue presentada en el capítulo 3), y se complementa el análisis con algunos de los datos cuantitativos que se consideró más sustantivos para el apartado.

La forma en que nos constituimos como colectivo y los procedimientos internos que desarrollamos pueden abrir o cerrar oportunidades para incorporar enfoques diferentes o visualizar situaciones que forman parte de las discriminaciones existentes en nuestras sociedades. En esta dimensión, interesa que nos interroguemos acerca de nuestros espacios internos y podamos visibilizar tanto eventuales mecanismos de discriminación que se reproducen internamente como posibilidades de ampliar la diversidad de capacidades y de circulación de visiones que enriquezcan nuestras acciones (Bustelo, M., Espinosa J., Faúndez, A., Weinstein, M., 2015:13)

La incorporación de la perspectiva de género en los procesos de gobernanza tiene un efecto catalizador hacia el reconocimiento de la participación política de las mujeres, así como poblaciones históricamente invisibilizadas. La importancia de que la definición de los reglamentos, procedimientos internos y acuer-



dos entre el colectivo de integrantes ponga un énfasis en la justicia de género recae en que estos deben ser accesibles y posibilitar que sean justos e inclusivos, libres de violencia, que no sean discriminatorios o basados en estereotipos de género, ni en relaciones de poder que coloquen a las mujeres y a otras entidades históricamente marginadas en situaciones de subordinación. Estos procedimientos y definiciones estructurales dentro de la organización deben considerar, propiciar espacios seguros de diálogo y de participación política en la toma de decisiones, además de ser transparentes, con apertura a la rendición de cuentas, además de apostar a la producción colectiva de conocimientos que contribuyan a la emancipación de las mujeres.

La justicia de género comprende varios conceptos de justicia que van desde la simple igualdad hasta de igualdad diferenciada, que se refiere al respeto por la diferencia, pero con dos reservas importantes: que la igualdad siga siendo un principio fundamental de la justicia y que en la normatividad y la práctica de la ley se trate a todas las personas como iguales morales. En el lenguaje político moderno, la justicia de género implica derechos ciudadanos plenos para las mujeres. (Molyneux, Maxine, 2008)

En el análisis de los reglamentos, procedimientos internos y acuerdos entre el colectivo de integrantes de la Aceval se pretende dar cuenta de estas categorías de análisis en cuanto a la incorporación de perspectiva de género y con ello esbozar posibles aspectos a mejorar en pro de la contribución de la justicia de género.

Al respecto de si la misión/visión de la Aceval incorporan PEG y son inclusivas, entre las y los entrevistados hay quienes consideran que son inclusivas, aunque no de manera explícita. También hubo opiniones de quienes consideran que no son inclusivas y quienes contestaron que un principio general de respeto es suficiente. Hay una línea interesante de debate: el punto de vista de una entrevistada es que

*“la cuestión de PEG no es el tema de la Aceval, es porque somos evaluadores, y esto es una temática sustantiva en otro campo”* (Entrevistada 3); y otro entrevistado que comenta: *“tendrían que ser más específicas, por ejemplo, que mencione que los aspectos de género son parte transversal del sentido de orientación que tiene Aceval”* (Entrevistado 4).

Otro enfoque interesante sobre esta cuestión, es:

(...) Si bien uno de los principios es el de generar valor social no se reconoce el tema en la misión y visión, por lo que es importante que se revise y se incorpore. Más allá de las desigualdades de género, tampoco se reconocen otras desigualdades. Sí, me parece que son inclusivas, aunque no son explícitas. La evaluación está muy acotada al ámbito gubernamental y a la mejora en la toma de decisiones, no obstante, el tema del valor social queda muy ambiguo. Podría decirse que sí, pero debería ser más explícito (...) (Entrevistada 6).

Así entonces, se puede ver que hay opiniones y posiciones que no son coincidentes en la Aceval en relación con estas cuestiones, sobre las cuales conviene reflexionar y dialogar para consolidar acuerdos más “institucionales” y que estos además de ser consensados respondan y atiendan a los intereses del gremio, considerando su diversidad.

Al respecto de la existencia de lineamientos que normen la estructura organizacional así como un código de ética, de protocolos de procedimientos para atender situaciones de violencias en razón de género o alguna situación de discriminación o exclusión, se señala que, sí existen estatutos, un reglamento y que está “en proceso” un código de ética, los cuales tienen valores y principios generales, pero no de manera explícita temas de equidad/igualdad de género o cuestiones relacionadas a esto específicamente.

Desde un análisis de justicia de género, es necesario considerar mecanismos de acceso a

la justicia y protocolos para atender situaciones de violencia en razón de género para que sean resueltos al interior de la Aceval, independientemente de que se hayan presentado o no situaciones de este tipo, además de que cada una de las personas que sea parte del gremio o que quiera serlo debe alinearse a su cumplimiento. El protocolo de atención debe considerar disposiciones generales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género, explicitar las normas, el tipo y descripción de los delitos y las sanciones correspondientes.

Es importante aclarar que la violencia de género se distingue de otros tipos de violencia, en tanto que esta afecta a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo o género y puede incluir daños físicos, sexuales y psicológicos. (Oficina de la Abogacía General, 2016).

También se reconoce que sí hay canales de diálogo y comunicación, pero no algún mecanismo o procedimiento para cuestiones de violencia u hostigamiento en razón de género, por ejemplo.

(...) El reglamento, es un planteamiento muy abstracto, cuando fue diseñado no tenía esas precisiones como de género, de discriminación, de no violencia y, por ejemplo, cuestiones específicas de las poblaciones de personas adultas mayores, de jóvenes, no es específico de o para algún grupo de población excluida. También hay un déficit en términos de que no hay un mecanismo que sea mediador de conflictos. Si hubiera un conflicto al interior de la Aceval —si alguien fuera despectivo con la figura juvenil, o porque alguien tenga alguna discapacidad, por ejemplo— son situaciones que no se han contemplado; y si, es necesario y serviría para mediar posibles conflictos. Hasta ahora, afortunadamente no ha habido una situación que lo requiera, pero sí ayudaría a solventar o darle contención a un problema.

Uno de los temas post pandémicos a dialogar es que las personas evaluadoras tienen ca-

nales de comunicación o códigos de comunicación muy cerrados, y, por ejemplo, no sabemos comunicar lo que evaluamos. Creo que, al interior de la Aceval, faltan mecanismos de intercomunicación en lo sectorial, por ejemplo, hay quien se dedica a la salud, al gobierno, a ONG, SC, y nos ha ganado la inercia de la apropiación que cada uno de los socios ha tenido, pero en realidad no hay canales sectoriales, intergrupales o inter etarios y por eso no hay información de situaciones de discriminación, etc.

Pienso que más que un problema de diseño, se debe a que en la Aceval hay una pluralidad de actores que rebasó (...) (Entrevistado 4).

El comentario anterior ilustra claramente la situación de la Aceval, sobre las cuestiones abordadas en este punto, se muestra los avances como la existencia del reglamento con principios generales, pero se hace presente la reflexión sobre oportunidades de mejora al mismo, así como de una necesidad imperante de mejorar la comunicación al interior de la Aceval y los retos para mejorarla ante la creciente diversidad y pluralidad de personas que la integran.

(...) Ha habido cierta resistencia al tema de género, por ejemplo, en el uso del lenguaje. Pero es claro que, por ejemplo, el mismo nombre de la Aceval no es inclusivo; la discusión al respecto llevó a discutir la introducción del término “evaluadoras” pero fue descartado. Asuntos básicos -como el antes mencionado- en materia de género no han podido ser incorporados, es adecuado decir que sí se adolece de estatutos con perspectiva de género. Además del lenguaje, no hay mecanismos para la conformación de órganos que procuren una composición inclusiva que vaya más allá del género y considere a la juventud u otros grupos, que repare en la pertenencia geográfica o la diferencia de perspectivas. En los documentos formales estos asuntos no han sido incorporados. Por ejemplo, el Consejo Directivo discutió y se pensó que por la naturaleza de la organización cada persona que se sumara a la organización debía firmar y comprometerse a seguir un código de ética, pero no se ha dado continuidad, y es importante contar con

algunos códigos de ética para que no se haga un uso indebido del logo, o que se hable mal de la organización, e incluso impedir prácticas que se presten a corrupción. Es decir, lo que se pensaba era incluir ciertas conductas en el código de ética y hacérselas saber a cualquier persona que se integrara a la organización. No obstante, el tema no ha avanzado y sigue pendiente. Sobre protocolo o mecanismo para situaciones de violencia, no hay un mecanismo como tal, y hasta ahora, sólo ha habido un comentario de tinte racista que se compartió en un grupo de WhatsApp y que señalé en ese momento. No obstante, es indispensable que toda organización cuente con un mecanismo al respecto ya que ninguna de estas está exenta de este tipo de prácticas. En el reglamento hay sanciones, pero no están pensadas desde las violencias, sino como meras sanciones administrativas (...) (Entrevistada 6).

Este comentario da ejemplos puntuales sobre la necesidad de la Aceval de generar, fomentar y consolidar hacia el interior el respeto a la pluralidad de las personas que la conforman tanto en mecanismos formales como informales. Así como la importancia de hacer notar y “llamar la atención” en el momento en que ocurren situaciones o comentarios desafortunados, aunque sea por medios informales como un mensaje en “WhatsApp”.

En cuanto a la composición por sexo en los órganos directivos de la Aceval, actualmente la mayoría son hombres, entre ellos, el presidente, después de haber tenido dos presidentas durante los primeros siete años. Por lo que, habrá que estar pendientes de cómo se va dando la participación de las mujeres (y reflexionar los efectos de la pandemia 2020-2021 sobre esto), ya que se comentó que la apertura a participar es igual para todos y todas y, proponerse o ser propuesta/o para participar en dichos niveles de la estructura organizacional, es voluntaria y hay transparencia, así como difusión abierta en las convocatorias.

En relación con la participación de las mujeres en la Aceval, conviene también rescatar comentarios como los siguientes:

(...) En los grupos de trabajo hay más o menos un 50-50 si no es que hay más mujeres y los perfiles de las mujeres que se encuentran en la Aceval no se encuentran en cualquier lado... las mujeres participan en todas y los hombres no participan si no tienen un beneficio, las mujeres son más proclives al voluntariado a diferencia de los hombres. El género masculino participa por el reconocimiento, las mujeres, se comprometen y creen más en las causas, yo tengo e identifico muchos compañeros que le dan prioridad a otras cosas, a los hombres les interesa menos el trabajo voluntario. En cuanto a la configuración de los grupos me queda claro que EvalYotuh y EvalGender van más avanzados en cuanto a su conformación y, en su estructura, aunque en general no hay criterios sobre quién lidera y como se trabaja en las iniciativas. De hecho, en algún momento pregunté qué se necesitaba para participar en EvalGenderMx, y me dijeron que tenía que estar “deconstruido”, pero a la fecha no he logrado que alguien me aclare el concepto (...) (Entrevistado 1).

(...) Mi punto de vista es que ¿para qué se necesitan hombres?, la evidencia empírica nos marca que se trabaja mejor con mujeres, así que ¿por qué buscar equilibrio o paridad como dices? Siempre hay más trabajo voluntario de mujeres, siempre hay más compromiso de parte de mujeres (...) (Entrevistada 3).

En ambas narrativas las personas entrevistadas expresan que existe una mayor participación de las mujeres en el trabajo voluntario y no es casual, es causal y tiene que ver con la cultura de género, es decir, con la forma en que las mujeres y los hombres son construidos en relación con el mundo y el cuidado de otros y otras. La construcción del yo en una estructura patriarcal coloca a los hombres en una posición del cuidado para sí y a las mujeres las coloca en una posición del cuidado para las demás personas, esto aumenta el compromiso de las mujeres el cual

presenta un contraste evidente con el compromiso y la responsabilidad de los hombres.

La fórmula enajenante asocia a las mujeres cuidadoras otra clave política: el descuido para lograr el cuidado. Es decir, el uso del tiempo principal de las mujeres, de sus mejores energías vitales, sean afectivas, eróticas, intelectuales o espirituales, y la inversión de sus bienes y recursos, cuyos principales destinatarios son los otros. Por eso, las mujeres desarrollamos una subjetividad alerta a las necesidades de los otros, de ahí la famosa solidaridad femenina y la abnegación relativa de las mujeres. Para completar el cuadro enajenante, la organización genérica hace que las mujeres estén políticamente subsumidas y subordinadas a los otros, y jerárquicamente en posición de inferioridad en relación a la supremacía de los otros sobre ellas. (Lagarde, Marcela, 2019)

De estos comentarios es importante resaltar que las y los entrevistados perciben que el trabajo de las mujeres en la Aceval hace aportaciones considerables, y que por lo menos cada grupo tiene la mitad de mujeres en su conformación. Otro aspecto, que es pertinente resaltar de lo dicho por el entrevistado 1 al respecto de que *“no ha logrado que alguien le aclare el concepto: deconstruido”* es que se necesita reflexionar sobre cómo se comunica la PEG para lograr un mejor entendimiento y comprensión de la misma y no generar confusiones o exclusiones que no abonan al conocimiento y la participación. *“Si bien el liderazgo, la capacitación y los recursos sensibles al género juegan un papel fundamental para abordar la equidad de género en la práctica del desarrollo, la transformación organizacional es un proceso mucho más difícil y prolongado que requiere un compromiso sostenido del liderazgo, el personal y los socios”* (Ahmed, Sara, 2002 citada en Bustelo, M., Espinosa J., et. al, 2015: 25).

(...) No hay paridad actualmente en el Comité Ejecutivo, somos 4 hombres y 2 mujeres.

Se siente incómodo de que no hay paridad y además la comunidad en redes sí reaccionó: casi casi *“Aceval misógino”* en lo personal, no reaccioné a un tweet de este tipo, pero no sé, habría que pensar ¿por qué las mujeres no se postularon para tomar mandos directivos? Los criterios son inclusivos, son bastante abiertos, los criterios los puede cumplir, una jovencita, una doctora, una profesora de mayor edad o alguien de algún origen étnico... está muy abierto. No hay ningún protocolo, es a mano alzada, si no hay objeción se promueve la participación de las personas en los grupos. Para algunas personas responsables de algunos grupos de la Aceval, algunas personas del sexo femenino comentaron que no tenían tiempo disponible, no hay un criterio de que las mujeres participaran de una manera más activa (...) (Entrevistado 4).

Por ello, es importante reflexionar que la inclusión va más allá de que las mujeres cumplan los criterios de selección, hace falta pensar también en crear mecanismos que faciliten a las mujeres su participación, considerando que se encuentran en una situación de desigualdad si pensamos en los roles de género, las mujeres tienen tareas asignadas al cuidado y que cumplen dobles o triples jornadas de trabajo. Al decidir asumir responsabilidades como la que implica ser parte de un Consejo Directivo en la organización, tendría implicaciones importantes en su vida cotidiana y un aumento de trabajo profesional y de cuidados.

La feminización de la responsabilidad insiste en que son ellas quienes deben sostener las tareas del hogar y es por ello que deben estar pensando no sólo en su trabajo formal sino también en el hogareño, la comida, el aseo de lxs hijxs, la ropa de la familia entera, los pagos de las cuentas, el ir al supermercado, etcétera. Ello conlleva una sobrecarga mental y agotamiento inexperimentado por los varones ocupados en su espacio público. Los trabajos de cuidado son abrumadores y, además, invisibles (Bonavitta, Paola, 2016).

En cuanto a la estructura de toma de decisiones, hay consenso en que esta es inclusiva con toda la comunidad y en cuanto a que la mayoría de las decisiones se consultan con la asamblea y son democráticas.

(...) La asamblea aprueba planes de trabajo, informes, presupuestos, y elige, el consejo directivo tiene a su cargo hacer un plan de trabajo, ejecutarlo y tomar las decisiones de las actividades de la Aceval, los fundadores vigilan que los objetivos por los que se constituye Aceval se cumplan, por ejemplo, que en la Aceval no se hace consultoría, no hay competencia: se colabora, esto se explicita en el reglamento. Figura importante también es la Comisaría, ya que es la encargada de evaluar al Consejo Directivo y es encargada de informar a socios el resultado de esas evaluaciones. En ocasiones anteriores, este ejercicio, se compartió a través de Drop-box (...) (Entrevistada 3).

Otra aportación que ilustra la perspectiva sobre la estructura de toma de decisiones es la siguiente:

(...) Sí hay un criterio de mando donde a través del Comité Ejecutivo se toman decisiones colegiadas y es prudente que haya un coordinador/a general porque es el punto de desempate, y también hay un contrapeso porque hay un Comité de Fundadores, ellos y ellas son abiertos y no se puede decir que son excluyentes. Sobre todo en la implementación de lo que es Aceval ya tienen una trayectoria que no empieza y termina con un actual consejo, con un comité, cuando nosotros entramos en realidad lo que acordamos fue seguir en la senda que dejó la administración anterior, hay cosas que van a innovar como el comité editorial, transitar a un sitio web, las intenciones de la Aceval son claras y no se pueden cambiar, con la figura legal que tenemos este año el comité ejecuta más allá de dirigir, le toca más la implementación, implementa lo que dice la misión y la visión (...) (Entrevistado 4).

La toma de decisiones al interior de la Aceval puede ser fortalecida si se incorporan metodologías participativas para incentivar el in-

volucramiento de las personas interesadas y así, recoger la diversidad de perspectivas que ayuden a la contribución de la misión y la visión de la organización.

En relación a los liderazgos en la Aceval, sobre si estos son inclusivos y si se fomenta la diversidad de líderes y de estilos de liderazgo, así como si son liderazgos que fomenten la inclusión-comunicación y participación, se comentó que:

(...) En Aceval, pienso que estamos como faltos de mecanismos para incentivar los liderazgos, de parte de todos los que están en el grupo coordinador, hay mucha actividad, todos son líderes en su área, tiene capacidad de liderazgo, y se dan la oportunidad de compartir con otros líderes, son inclusivos, y equitativos en términos de pensar en balancear la participación entre hombres y mujeres, participan y dialogan. Aunque igual les hace falta impulsar más la participación de la gente, considerar que la participación y la asociación la hacen las personas, una idea usualmente encuentra eco, es una comunidad muy chambeadora y participativa... quizá lo que falta es hacerlo más evidente y difundir más esas propuestas... por cuestión de tiempo y de resolver "lo urgente" a lo mejor estas cuestiones se enfrían, o, a lo mejor falta el tema de cómo poner más visibles las propuestas para que más gente participe independientemente de que sea parte de un grupo de trabajo o no. Sin embargo, estoy convencido de que, sí se tendrían que buscar mecanismos para que la gente se vea obligada a participar y trabajar más comprometidamente, y que los trabajos sean interesantes para que la gente se quede más enganchada (...) (Entrevistado 1).

Una de las causas que se identifican en estas narrativas es la sostenibilidad del compromiso, la responsabilidad y podría también incluirse la motivación de las mujeres y hombres que conforman los grupos de trabajo dentro de la Aceval y tiene que ver con la falta de comunicación y la difusión para participar en la toma de decisiones y conocer las propuestas, objetivos, líneas de trabajo y convocatorias de par-

ticipación, ya que no son del todo claras, quizá sería importante conocer estos elementos, así como las tareas en las que cada integrante puede colaborar de manera más activa para fortalecer así la permanencia, el sentido de pertenencia y crear experiencias más satisfactorias tanto personales como profesionales.

(...) En Aceval, ha habido y hay buenos liderazgos, pienso que sí se conoce y se valora el trabajo voluntario por parte de quienes lideran, aunque no de todos los integrantes de la asociación. Hay muchas personas que son miembros de la Aceval para recibir, creen que pagan para recibir un servicio, esa actitud tiene que ver con que no se valore lo que se hace dentro de la Aceval. Respecto a la igualdad de oportunidades; pienso que va bien, sí se trabaja con esa perspectiva (...) (Entrevistada 3).

(...) Los puestos de liderazgo en la Aceval se proponen en el sentido de que cualquiera pueda tenerlos, pero de que haya un impulso para favorecer a las mujeres a que haya un empuje, para motivar a las jóvenes, y los jóvenes, creo eso no se tiene de manera clara. Lo que sí, es que, en la Aceval, tenemos los liderazgos carismáticos, los liderazgos tradicionales y los liderazgos políticos, de todo eso tenemos. En cuanto a sus estilos por lo menos no se les cohibe, no se les limita y no se les excluye. Lo que sí pienso que tenemos que trabajar más es que esas capacidades de los liderazgos sean no selectivas, no individuales, sino de un nosotros, que aporten más a un proyecto general (Entrevistado 4).

En estos fragmentos de entrevista se identifican dos puntos clave sobre los liderazgos, en primera instancia se reconoce que en la Aceval se fomentan los liderazgos inclusivos, en segunda instancia se reconoce que es necesario trabajar en el desarrollo de capacidades de liderazgo.

Al respecto de los recursos financieros y la planificación presupuestal en la VOPE:

(...) Hacen falta criterios para organizar el plan de trabajo, por ejemplo, el asunto es que se

puedan definir periodos o fechas para que se puedan integrar al PT las propuestas de las iniciativas en los grupos. No hay criterios para la distribución de recursos, se hace conforme a solicitudes o actividades y si los tiempos dan. Pienso que, sí hacen falta criterios, para organizarnos mejor. Al respecto de la equidad de género el Comité Ejecutivo siempre ha sido respetuoso y se ha apoyado el tema, sí se han organizado eventos, porque, por ejemplo, la presidenta anterior es... ¿cómo decirlo? anda con todo en el tema pues (...) (Entrevistado 1).

“Promover unas VOPE más sensibles al género+ constituye un punto de partida para mejorar la identificación de las desigualdades en su seno y promover actividades, formas de gobierno y relaciones más incluyentes. Supone, asimismo, una manera de mejorar sus capacidades institucionales a este respecto.” (Bustelo, M., Espinosa J., et. al, 2015:9)

Para responder a la necesidad de promover VOPE sensibles al género es necesario fortalecer su planificación presupuestal y etiquetar recursos para generar capacidades y fortalecer competencias profesionales en torno a la perspectiva de género y otros enfoques analíticos que coadyuvan a generar conocimientos y compromisos en las personas integrantes que conforman a la Aceval, estos recursos pueden considerar: capacitación, sensibilización y divulgación y difusión. “Incluir una perspectiva de género+ en estas organizaciones contribuye a una mejora en esta dirección en la promoción de evaluaciones de calidad y de capacidades evaluativas, así como de sociedades más justas y equitativas. A grandes rasgos, identificar cómo las VOPE incluyen un enfoque género+ implica retar las desigualdades existentes a partir de una mayor conciencia de las desigualdades múltiples y de nuestras capacidades –como profesionales de la evaluación– para generar cambios” –. (Bustelo, M., Espinosa J., et. al. 2015:9)

(...) Es en el Consejo/Comité donde se toman la mayoría de decisiones respecto a temas de dinero y presupuesto, y en torno a esto, es muy importante que haya claridad en torno a responsables y acciones. En cuanto a si se ha asignado recursos a iniciativas/actividades en temas de PEG, no lo tengo claro, sí valdría la pena tenerlo desglosado con estas características (...) (Entrevistada 2).

(...) No se planifican estos asuntos, el apoyo con recursos, se da por demanda. Algunas personas pueden decir que el costo de la membresía es mucho, pero en realidad la sumatoria del pago de las membresías no es mucho y mucho de ese dinero se va en responsabilidades fiscales, pero sí te permite trabajar, tú que haces voluntariado no estás interesado en el lucro. Pienso que hacer una planeación con base en los recursos sería muy rígido.

Si tomamos como ejemplo, la Conferencia Internacional, tuvo una alta participación bastante solvente de una población femenina, en términos estrictos alguien diría que se ha invertido en género, pero no es explícito, y es importante hacerlo porque es bueno dar ese mensaje (...) (Entrevistado 4).

La planeación presupuestal de la Aceval debe recuperar prácticas como la que se menciona en la siguiente cita, aunque un punto clave es formatear la participación de las personas integrantes para conocer y definir necesidades y puntos de partida:

(...) En cuanto a recursos financieros, la distribución de los recursos no está pensada en torno a los grupos, sino en líneas estratégicas. El año pasado (2020) se construyó el plan de trabajo con base en una encuesta que recopiló las necesidades e intereses de los socios, y sobre ello se mapeó y se establecieron tres líneas de trabajo generales (incidencia, profesionalización y fortalecimiento) a través de las cuales se presupuestaron las actividades. Este plan tuvo que ajustarse ante el contexto de la pandemia, dado que el plan consideraba actividades presenciales. En mi opinión, sí, es necesario desti-

nar presupuesto a actividades que incorporen la perspectiva de género, aunque lo cierto es que también es necesario un recurso para otro tipo de cosas como tareas de profesionalización (...) (Entrevistada 6).

Sobre las membresías, al respecto de cuestiones como: los requisitos para pertenecer a la asociación, si se considera que alguno de estos requisitos limita o restringe el acceso a ciertos grupos más desfavorecidos o a personas con situaciones especiales, sobre si se hace la difusión necesaria y suficiente para integrar a personas del centro e interior del país, de diversas orientaciones sexuales, edades, pertenencia étnica, personas con discapacidad, contexto social y poder adquisitivo diverso, entre otros aspectos relacionados a esto, se opina lo siguiente:

(...) Creo sí hace falta reforzar que sí se entra y se aporta una lana en la cuota, pero también que sepa que la Aceval es una VOPE y se requiere trabajar, que también hay que aportar trabajo, pues. En cuanto a los requisitos sí limitan, básicamente el económico, no veo más limitaciones en cuanto a etnia, género o de otro tipo, creo que la membresía favorece igual a los hombres y las mujeres. Lo que no se ha incentivado lo suficiente es que las personas que tienen para pagar, paguen el costo, hay gente que puede pagar y a veces pide descuentos... se genera valor en la Aceval, pero los que pueden pagar más y no se van a comprometer con trabajo que paguen más, creo sería bueno. También hay que revisar los requisitos, hay muchos jóvenes que no pueden pagar, se podría impulsar más ahí otro tipo de incentivos, como esto de que se pague con horas de trabajo (...) (Entrevistado 1).

(...) Membresía: es un requisito que se pague la membresía. Para quienes hay un trato diferenciado es para los youths pensando que son jóvenes recién egresados, estudiantes. Sí ha habido solicitudes de hacer el pago en dos partes, hay otras personas que se hagan acuerdos para esperar días en caso de alguna de-

pendencia, en estos casos se trata en el CD y se toma la decisión en favor de las personas. Pienso que, sí es conveniente hacer una revisión sobre estas cuestiones, sería sano, sobre todo para ser abiertos e incluyentes, pero sin perder de vista que el requisito que se puso del pago de la membresía es también pensar que cuando las cosas te las dan gratis no las valoras. En cuanto a los criterios de profesionalización para ingresar: no es una razón específica, pero como una autoevaluación está bien. Difusión que hace Aceval sí se hace sobre todo en mucho en la virtualidad, y ahí se ha derribado los límites geográficos, sí llega la información a todo aquel que está interesado (Entrevistada 3).

(...) Somos una asociación de recursos limitados, esa parte hace que a veces no podamos tener una mayor difusión. Creo que Aceval se ha hecho de un nombre y ya es un referente también a nivel local, hemos logrado el objetivo, pero sí hay que pensar en lo que comenté antes. Sobre los datos diferenciados para detectar la diversidad de socios y socias, creo que no se recaban esos datos (Entrevistado 5).

Los requisitos para ingresar a la Aceval son pocos: se debe generar una solicitud, se procede con una entrevista, y, finalmente, el Consejo Directivo decide sobre la admisión. En dado caso que la persona sea admitida se procede a un pago de membresía. La experiencia en evaluación no es determinante, ya que también se considera el interés que tenga una persona en la materia. Pienso que estos requisitos no limitan, aunque el costo de la membresía sí podría ser un determinante. En el caso de los estudiantes jóvenes pueden tener una membresía a un menor costo siempre que retribuyan un par de horas a la asociación. Sobre si Aceval hace la difusión necesaria y suficiente para que se integren personas de diversas zonas del país, con distinta orientación social, origen étnico, capacidad diferente, o condición socioeconómica, pienso que no, la difusión no es amplia y tampoco diferenciada. Uno de los intentos que se han hecho es la realización de un video con lenguaje de señas. En cuanto a los materiales estos no son tan accesibles; por lo que si es necesario tener una dis-

cusión al respecto. En cuanto a la información recabada permite hacer una distinción sobre todo en datos básicos como sexo, entidad federativa, edad y sector. Ahora se trabaja en una política de protección de datos que aún no se concluye, pero se ha intentado desarrollar. Respecto a la temática en la cual las socias y socios se interesan más, es en innovación y nuevas metodologías. En los chats con los que se cuentan el primer tema resulta en una buena cantidad de mensajes. Ahora en la conferencia y para el registro de las ponencias el Eje de Innovación fue el que tuvo un mayor registro (cerca de 40 ponencias) (Entrevistada 6).

Por último, sobre esta dimensión, respecto de la población que compone Aceval, así como de aquellas audiencias a las que llegan sus convocatorias se advierte la necesidad de integrar mecanismos propios de integración y producción de datos, por ejemplo, bases de datos con información desagregada en la que se recoja la diversidad, desde un enfoque interseccional; sexo, género, edad, raza, adscripción indígena, hablante de lengua indígena, afro descendencia, estatus socioeconómico, territorialidad, etcétera.

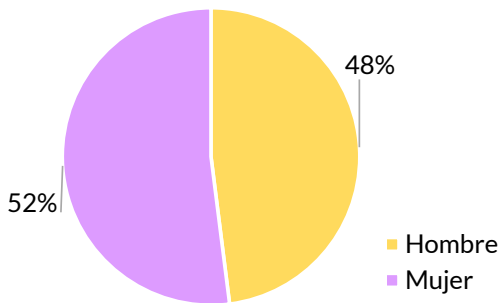
“La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio” (AWID, 2004). Conocer quiénes componen al gremio y quiénes son sus audiencias posibilita poder crear mecanismos de inclusión para llegar a más poblaciones, captar a más personas a nivel subnacional y con ello también propiciar nuevas pautas para la creación de conocimientos colectivos y ampliar la discusión dentro del ámbito de la evaluación sobre las demandas y necesidades de la población.

Para complementar el análisis de la **dimensión estructura organizacional**, la información obtenida del **cuestionario en línea** arrojó que:



- Primeramente, de las 101 personas integrantes de la Aceval, 71 participaron en el llenado del cuestionario en línea. De las respuestas obtenidas, 48% se identificaron con el género masculino, y 52% con el femenino; estos datos reflejan una composición semejante al total la comunidad Aceval donde 46.5% son hombres y 53.5% son mujeres.

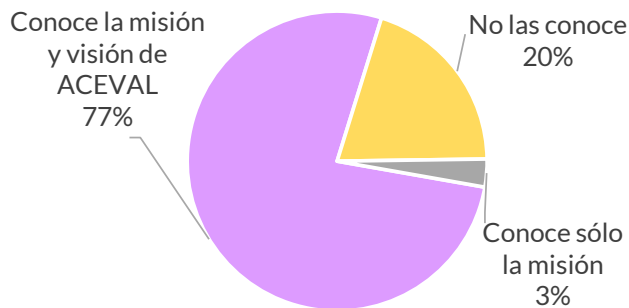
**FIGURA 6. COMPOSICIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA ACEVAL (%)**



Fuente: Elaboración propia.

- De las personas respondientes, 77% de indicó que sí conocen la misión y visión de la Aceval, lo cual es un dato relativamente bueno. En contraste, 20% indicó no conocer ninguna de las dos, y 3%, que sólo conoce la misión; es decir, no toda persona integrante de la Aceval identifica estas importantes definiciones.

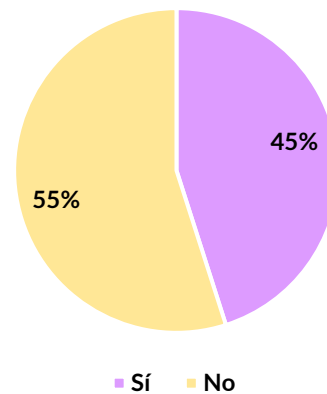
**FIGURA 7. PORCENTAJE DE PERSONAS QUE REFIRIERON CONOCER O NO, LA MISIÓN Y VISIÓN DE LA ACEVAL**



Fuente: Elaboración propia.

- Sobre si la misión incorpora la PEG, 31% dijo que sí, 36% dijo que no, y 33% restante dijo no saberlo. Sobre si la visión incorporaba la PEG, 24% dijo que sí, 43% dijo que no, y 33% dijo no saberlo. Además, no es uniforme la apreciación de si estas incorporan la PEG, lo que señala un área de oportunidad por atender.
- Respecto a los documentos constitutivos y normativos de la Aceval, la mayoría (55%) de respondientes indicó que no conoce no los estatutos, en tanto que 45% dijo sí conocerlos, los porcentajes pueden explicarse en cierto punto por la reciente actualización de estatutos en 2021.

**FIGURA 8. ¿CONOCES LOS ESTATUTOS DE LA ACEVAL (%)?**

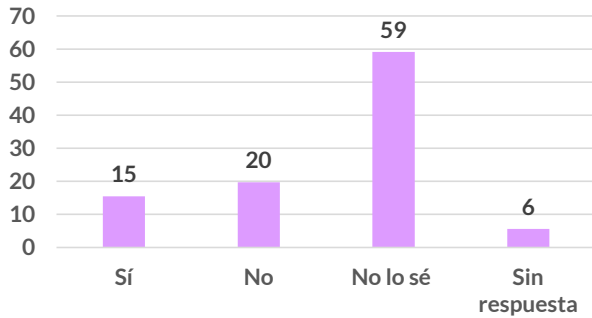


Fuente: Elaboración propia.

- Con relación al reglamento, 52% dijo conocerlo y 48% no conocerlo. Además 17% dijo que sí incorporaba la PEG, 24% dijo que no la incorpora, 55%, dijo no saberlo, y el resto no respondió.
- Con relación al reglamento, 52% dijo conocerlo y 48% no conocerlo, además 17% dijo que sí incorporaba la PEG, 24% dijo que no la incorpora, 55%, dijo no saberlo y el resto no respondió.
- Aún quienes conocen el reglamento, no necesariamente identifican si el documento

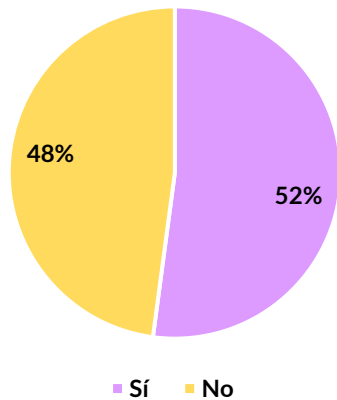
incorpora la PEG, o si se adolece de criterios para afirmar o negar que la PEG está incorporada.

**FIGURA 9. ¿LOS ESTATUTOS DE LA ACEVAL INCORPORAN LA PEG (%)?**



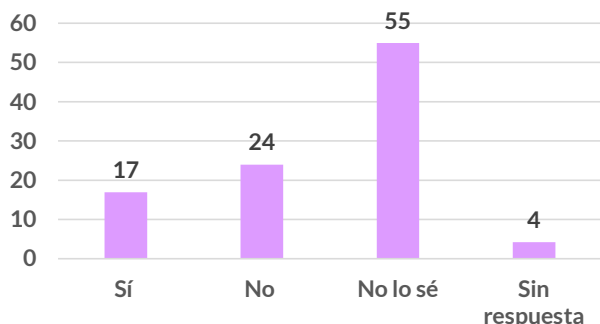
Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 10. ¿CONOCES EL REGLAMENTO DE LA ACEVAL (%)?**



Fuente: Elaboración propia.

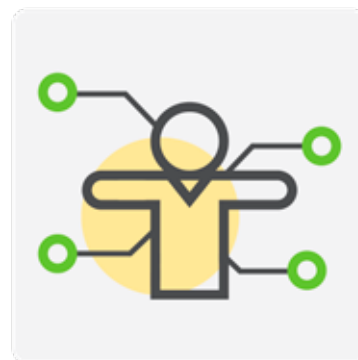
**FIGURA 11. ¿EL REGLAMENTO DE LA ACEVAL INCORPORA LA PEG (%)?**



Fuente: Elaboración propia.

- En cuanto a conocer si en la Aceval existe un protocolo que atienda problemáticas como el acoso u hostigamiento sexual, acoso laboral, discriminación o violencia de género, 4% dijo que sí, 30% dijo que no y 66% restante dijo no saberlo. Lo que por una parte confirma la ausencia de dicho mecanismo, y por otra, permite ver que la mayoría ignora si existe o no tal protocolo.
- Respecto del conocimiento que tienen las personas encuestadas sobre procedimientos para elegir cargos dentro del órgano directivo, 66% dijo saber que existen, mientras que 34% dijo no conocerlos. Cabe mencionar que en el año 2021 hubo elecciones, por lo que el procedimiento estuvo socializado entre el gremio.
- Sobre la existencia de liderazgos inclusivos en la Aceval, 48% indicó que sí los hay, mientras que 17% dijo que no los hay. Con relación a si los requisitos para ingresar a la Aceval generan restricciones para grupos desfavorecidos o especiales 84% dijo que no, mientras que el resto dijo que sí exponiendo que el costo de la membresía de ingreso es un factor para considerar.

### Capacidades de las y los integrantes



En esta dimensión, lo que se analiza es si en la Aceval existen espacios de comunicación y diálogo desde el grupo de género y entre los grupos para abordar y profundizar reflexiones y experiencias en relación con temas de

PEG y cómo esto ha contribuido a mejorar las capacidades del gremio, en términos de comunicación, diálogo, empatía, apertura a nuevas ideas, trabajo en equipo, solidaridad, sororidad, construcción de comunidad. Asuntos de capacidades necesarias para construir sociedades más justas, democráticas, igualitarias, de derechos, hacia el bienestar, y la sostenibilidad.

Una motivación relevante para ser parte de una asociación refiere al interés de enriquecer las capacidades personales para llevar a cabo las evaluaciones que se realizan a nivel individual, compartiendo conocimientos, accediendo a información sobre oportunidades laborales y de desarrollo profesional, y estableciendo espacios de reflexión colectiva o comunidades de aprendizaje que permitan procesar la propia experiencia en una perspectiva más amplia. En este marco, interesa observar si la asociación ha incorporado el enfoque de género+ en esta dimensión tan importante para sus integrantes (Bustelo, M., Espinosa J., Faúndez, A., Weinstein, M., 2015:15).

En los resultados de las entrevistas en torno a esto se encuentra que, sí se han generado algunas actividades entre ellas conversatorios o webinarios desde el grupo de EvalGenderMx y ocasionalmente, aparece el tema en el grupo de WhatsApp, pero también se hace notar que en general, ha sido poca la participación de integrantes del gremio o de otros grupos más allá de EvalGenderMx como organizador. Al respecto, es pertinente agregar que las actividades son organizadas en ocasiones con poco tiempo de anticipación, lo cual es un aspecto que también podría estar incidiendo en lo ya señalado.

Aunque también se encuentra en este sentido que las actitudes relacionadas a las cuestiones y actividades de “género” parecen estar más en los discursos políticamente correctos que en los hechos cotidianos: “*sí interesa, pero*

*ando muy ocupado/a, es interesante, pero traigo algo urgente que atender”*, o bien inclusive:

(...) El tema, ha generado como poco interés, y se le asocia como un tema meramente de mujeres. Esto ha dificultado su aceptación (...) (Entrevistada 6).

En relación a la participación e involucramiento de hombres y mujeres en las actividades de los grupos, las respuestas en las entrevistas en general concuerdan en que hay mayor involucramiento de las mujeres (aunque oscila por temporadas); particularmente, en el grupo de EvalGenderMx donde está el tema de manera explícita, la mayoría son mujeres.

Sobre si, Aceval promueve una política de transparencia activa respecto a los proyectos y/o actividades que lleva a cabo, especialmente aquellos vinculados con género, las respuestas son que sí hay transparencia porque se elaboran informes y sí se comunican resultados, lo que falta es difusión, orden y accesibilidad en la información (esto independientemente de los temas de género), al respecto se comenta:

(...) A lo mejor, sí falta un poquito de transparencia ...sobre en lo que estamos trabajando, que todo esté en un mismo lugar y que sea accesible y verificable para todos los que formamos parte de esta comunidad. Sí, sí se informa, pero, quizás la misma debilidad de falta de difusión y en lo que estamos trabajando es en poner todo en un mismo lugar para que sea ordenado y accesible, porque nuestro gran medio de comunicación es el “chat” y ahí muchas veces se pierden con tanta información que no todos lo leen y todo se pierde (...) (Entrevistada 7).

También, se comenta que es difícil medir avances y metas en los grupos de trabajo pues no se elabora precisamente “planes de trabajo” al interior de estos.

En lo relativo, a si Aceval promueve actividades para compartir experiencias de conoci-

miento entre los diferentes grupos de trabajo dentro del gremio, las respuestas son que, sí hay este tipo de espacios, aunque se percibe una disminución de las actividades en el último año (2021, año electoral en la Aceval). En relación a la experiencia de si como agremiado/agremiada ha participado en espacios para la construcción de conocimiento colectivo respecto a la perspectiva de género, una respuesta que ejemplifica lo que se comentó, es:

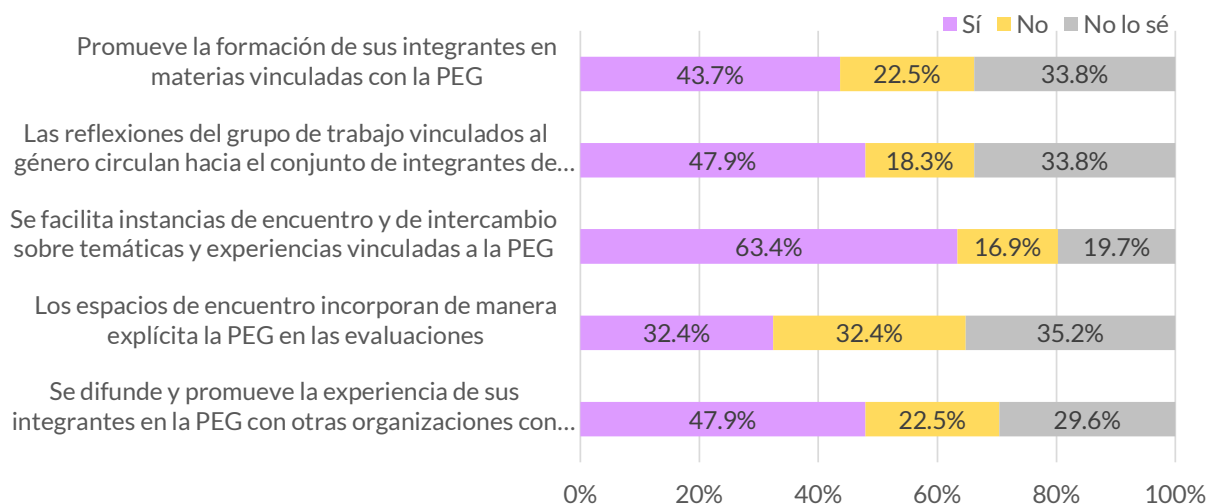
(...) no, no he participado; y cuando lo hago es de manera pasiva, más bien como intentando aprender del tema (...) (Entrevistada 7).

En lo que refiere a si los grupos de trabajo realizan alguna actividad para implementar la PEG en las iniciativas de trabajo, las respuestas de las personas entrevistadas son claras en el sentido de que no identifican de manera “explícita” actividades de este tipo, sino que consideran que más bien “*depende de la voluntad de quien coordina o lidera la iniciativa*”.

El análisis de la información recabada mediante el cuestionario en línea, arroja respecto a la dimensión de **capacidades** de las personas integrantes lo siguiente:

- Se cuestionó a la comunidad de la Aceval sobre si se realizan esfuerzos para promover la formación en materias vinculadas con el enfoque de género; si las reflexiones de EvalGenderMx circulan hacia el resto del gremio; si se facilita instancias de encuentro e intercambio sobre temáticas y experiencias vinculadas al enfoque de género; y si los espacios de encuentro incorporan de manera explícita el enfoque de género en las evaluaciones. Las respuestas a lo anterior se presentan en la gráfica (Figura 12).
- El gráfico permite ver que, hay un porcentaje considerable de miembros (31%) que desconoce si se hacen o no actividades en este sentido. La actividad más reconocida por la comunidad es la facilitación de instancias de encuentro de intercambio sobre temáticas y experiencias vinculadas a la PEG; sin embargo, hay un déficit de actividades para incorporar explícitamente la PEG en las evaluaciones, para promover la experiencia con otras organizaciones, así como para formar a la comunidad en materia de PEG y promover reflexiones desde EvalGenderMx hacia la red en general.

**FIGURA 12. FOMENTO DE CAPACIDADES SOBRE PEG**



Fuente: Elaboración propia.

## Profesionalización



El campo laboral de la evaluación está en proceso de construcción, por lo anterior es de central importancia reflexionar sobre la situación actual, los avances y los retos en materia de profesionalización. Esto es particularmente importante si se piensa a la evaluación por un lado como herramienta para la transformación de las políticas, los programas, los proyectos y las realidades sociales complejas en que nos encontramos, y, por otro lado, si la reflexionamos desde una VOPE. En esta lógica, conviene centrar el análisis en la profesionalización de las personas evaluadoras pues son quienes hacen la evaluación y a las VOPE. Al respecto, es pertinente tener en cuenta que la evaluación:

Puede ser aplicada por profesionales de diversas disciplinas y ha pasado a tener cada vez más importancia para la transformación de las desigualdades, en tanto que permite el aprendizaje social e institucional y la rendición de cuentas. El mayor requerimiento de evaluaciones ha implicado también una mayor demanda de calidad y rigurosidad de las mismas, así como de su capacidad de dar cuenta de los resultados considerando la complejidad y diversidad de nuestras sociedades (Bustelo, M., Espinosa J., Faúndez, A., Weinstein, M., 2015:16).

Las opiniones de las personas entrevistadas al respecto de la importancia de incorporar la PEG en la evaluación, son variadas: hay quienes consideran que esto sí aporta en términos

de repensar los problemas públicos o las políticas públicas, los diagnósticos, los hallazgos, conclusiones o recomendaciones, pero no están seguras/os de ¿hasta dónde es conveniente?, hay quien dice que es importante además de lo anterior, pensarlo desde la incidencia que las políticas públicas o proyectos tienen en la población objetivo, por ejemplo, o que ha “escuchado” que se está contemplando el análisis desde la PEG para ratificar la calidad de una evaluación.

En general, se percibe que las ideas que se tienen sobre la PEG y la implementación de esta en la evaluación son poco claras, además, se percibe que hace falta conocimiento al respecto para dar opiniones sustentadas o en su caso afirmativas al respecto.

Es interesante, articular esto con que sólo una persona entrevistada manifestó haber tomado “un par de cursos sobre PEG” (fuera de la Aceval); y en relación, a las actividades de formación y desarrollo de capacidades que ha llevado a cabo Aceval sobre el tema, la mayoría de las y los entrevistados identificaron “webinarios y conversatorios”, pero no algún curso, taller u otro tipo de material institucionalizado que dé a conocer conceptos e información sobre la cuestión. Es pertinente hacer notar que, sí hay una narrativa de consenso en torno a que el tema de la formación/capacitación en PEG es relevante, particularmente cuando se piensa en equidad, inclusión, diversidad, pluralidad y no discriminación.

A partir de esto, pensar la profesionalización de la evaluación desde la PEG es hoy en día más que necesario, pues como ha quedado evidente en el capítulo de este documento referente al marco normativo, la PEG es ya considerada como algo que debe ser transversal e institucional en las políticas, organizaciones e instituciones públicas, cuestión que además trasciende lo nacional para hacerse presente en las agendas internacionales de desarrollo y derechos humanos. Un ejemplo de esto lo podemos observar en la Agenda 2030 para el

Desarrollo Sostenible, el objetivo 5 refiere a la igualdad de género y empoderamiento de la mujer, y sus correspondientes metas (enunciadas en el capítulo 4) e indicadores.

Por último, en referencia a si existen convenios de colaboración con alguna institución para que las personas que integran Aceval puedan acceder a oportunidades de formación en temas de PEG, se comentó que estos no existen hasta el momento.

Al respecto de si Aceval ha generado espacios de diálogo sobre las condiciones de trabajo del gremio y en particular, o por ejemplo, sobre si han estado o padecido situaciones de discriminación o algún tipo de violencias en razón de género, tanto en los espacios laborales como evaluadores/as, como al interior de la Aceval, las personas entrevistadas refieren que la organización no ha generado este tipo de diálogos, y, que no han padecido o identificado discriminación o violencias en los términos señalados. Al respecto, las personas entrevistadas consideran que sí sería importante que en la Aceval se genere información y diálogo sobre estas cuestiones, alguien comentó que *“esto es particularmente de interés dado que Aceval es una asociación donde hay mucha participación femenina”*.

Sobre la necesidad de que Aceval como organización, así como las personas que la integran cuenten con alguna certificación en temas de PEG las respuestas fueron del: *“no sé”*, al *“no es necesario”*, o *“no le veo beneficio”*.

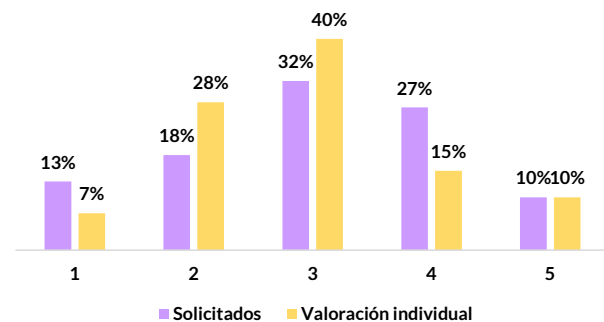
Derivado del ejercicio cuantitativo con respecto a la dimensión de **profesionalización** se encontró lo siguiente:

- En cuanto a las necesidades de profesionalización, las personas participantes refieren que en su mayoría no se les ha solicitado tener un alto grado de conocimientos de PEG. En una escala de 1 a 5, 63% de las personas participantes refieren que el grado de conocimiento solicitado se ubica entre 1 y 3, lo que indica que el grado de conocien-

tos solicitado en el mercado laboral se encontraría en un nivel bajo o intermedio. Las tendencias mundiales indican que el conocimiento de PEG y su aplicación en la evaluación son importantes y cada vez se requerirán profesionales que puedan atender la demanda de evaluaciones con PEG.

- Por otro lado, en la oferta de conocimientos de PEG, 75% de las personas participantes consideran que sus conocimientos para implementar la PEG en evaluaciones se encuentra en un nivel bajo-medio<sup>19</sup>. Estos resultados, muestran que existe un potencial de actuación en temas de profesionalización de las y los profesionistas de evaluación, y en particular oportunidades para el desarrollo de oferta de capacitación por parte de la VOPE.
- En conjunto, se identifica que, hasta el momento, las capacidades de PEG en evaluación obedecen al contexto laboral.

**FIGURA 13. CONOCIMIENTOS DE PEG EN EVALUACIÓN**

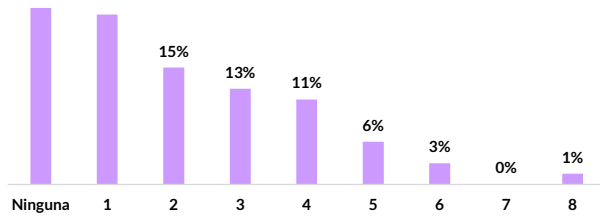


Fuente: Elaboración propia.

- Respecto al nivel de formación o capacitación en temas de PEG y relacionados; menos de un tercio (28%) de las personas participantes refiere no tener capacitación o formación en estos temas, 23% ha recibido capacitación o formación en al menos un tema, y 10% refirió que ha recibido capacitación en cinco o más temas.

<sup>19</sup> Esto es, se ubican entre 1 y 3.

**FIGURA 14. FORMACIÓN O CAPACITACIÓN EN TEMAS DE PEG (NÚMERO DE TEMAS)**



Fuente: Elaboración propia.

- Respecto de quienes cuentan con formación en PEG (72% de las personas encuestadas), 46% de las personas participantes indicaron recibir formación en perspectiva de género, 27% en nuevas masculinidades, 25% en análisis de políticas públicas con PEG; 24% en hostigamiento sexual y acoso sexual; 24% en evaluación con PEG; 17% en planeación estratégica con PEG; 13% en liderazgos con PEG; 8% en análisis con perspectiva interseccional y 4% en otros<sup>20</sup>.

**FIGURA 15. FORMACIÓN O CAPACITACIÓN EN PEG (%)**

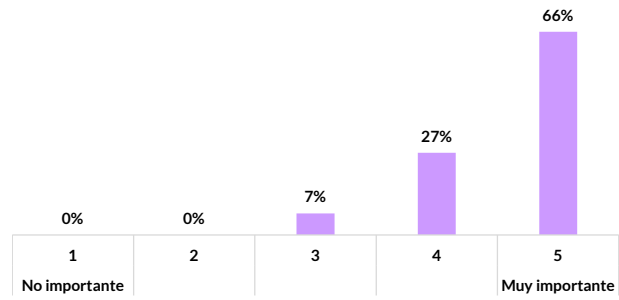


Fuente: Elaboración propia.

<sup>20</sup> La suma no es 100% debido a que las personas encuestadas podían señalar capacitación en múltiples temas.

- Se ha mencionado que la mayoría de las personas encuestadas no han requerido un alto grado de conocimientos en PEG; sin embargo, 66% refieren que, de forma individual, es altamente importante tener formación sobre género como profesionista en evaluación.

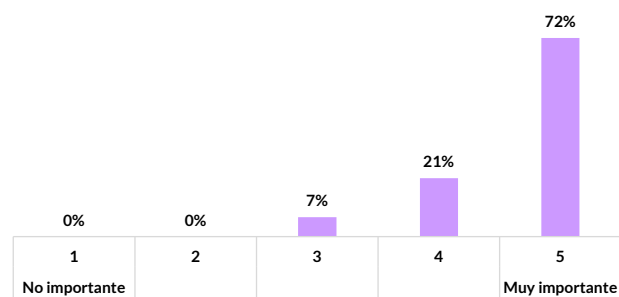
**FIGURA 16. IMPORTANCIA DE FORMACIÓN EN PEG COMO PROFESIONISTA**



Fuente: Elaboración propia.

- Además del aspecto individual, las personas respondientes también conceden un alto nivel de importancia a la incorporación de la PEG en la evaluación de políticas, programas y proyectos; 72% de las personas encuestadas manifestó el nivel de importancia más alto.

**FIGURA 17. IMPORTANCIA DE INCORPORACIÓN DE PEG EN EVALUACIÓN**

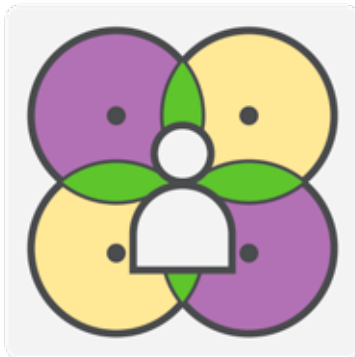


Fuente: Elaboración propia.

- De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta; la mayoría de las personas no identifican o consideran que, en la Aceval no se promueven espacios para el conoci-

miento sobre i) los protocolos para el tratamiento en procesos de evaluación a personas víctimas de violencia, ii) protocolos de actuación en contextos socioculturales de alta vulnerabilidad social, iii) el consentimiento informado de las personas entrevistadas en procesos de evaluación, iv) espacios de debate o de códigos de conducta ética para personas evaluadoras. En este sentido, es importante señalar que hay mucho por hacer para que a nivel de gremio se cuenten no sólo con conocimientos de PEG, sino con conocimientos y protocolos de actuación en diferentes contextos.

### ***Incidencia***



Esta dimensión analiza los efectos de la organización en el entorno, la incidencia en la transformación, así como los mecanismos, proyectos y aspectos concretos en que esto se puede palpar y visibilizar.

Un elemento relevante de las asociaciones es la búsqueda por generar transformaciones en sus entornos respecto de las problemáticas que las ocupan. En ese marco, es importante preguntarse si la apuesta por la igualdad y el respeto de los derechos de todas las personas que fundamenta el enfoque de género+ forma parte de la agenda de incidencia de las asociaciones y si ello se materializa también en los mensajes que producen y en los proyectos que promueve o facilita (Bustelo, M., Espinosa J., Faúndez, A., Weinstein, M., 2015:18).

En México, donde las desigualdades son históricas, cotidianas, profundas, complejas porque interseccionan y se reproducen, como dan cuenta diversas investigaciones (COLMEX, 2018; CEEY, 2019; INE, 2020, entre otras), la incidencia de una organización como Aceval en la transformación de las desigualdades de género es trascendental en diversas dimensiones, pues como lo señala (INMUJERES, 2007:4):

La sociedad mexicana está inmersa en visiones estereotipadas que promueven y perpetúan prejuicios, actitudes y valoraciones negativas o devaluadas sobre las mujeres y las niñas. Para lograr una verdadera transformación, necesitamos comprender a fondo cómo se estructura la desigualdad de las mujeres en el imaginario social, y combatirla.

Un aspecto importante a analizar en esta dimensión, es la incidencia a través del uso del lenguaje en la comunicación institucional y en los eventos de la Aceval. Lo cual es importante, particularmente si se considera que:

(...) El lenguaje que utilizamos representa el mundo que visualizamos y permite deconstruir realidades. No obstante, en el Consejo Directivo hay quienes no están de acuerdo con su utilización. En redes sociales sí se cuida la forma en que se transmite el mensaje. Sí, es necesario contar con una guía de comunicación que considere el tipo de lenguaje que se debe utilizar. De hecho, ya se trabaja en un manual de identidad gráfica con recomendaciones para los contenidos que se compartan en redes sociales (...) (Entrevistada 6).

Al respecto de que haya lineamientos en el tema, parece haber consenso en que esto se ha impulsado, particularmente por la presidenta del Consejo Directivo en el periodo 2019-2021. Al respecto, las y los entrevistados consideraron que sí es necesario contar con esto y esforzarse por trabajar y consolidarlo a nivel institucional ya que la percepción es de aper-



tura y comunicación también por parte del Comité Ejecutivo actual. Al respecto, es conveniente e interesante, mostrar algunas apreciaciones más al respecto.

(...) La gente en general está muy enojada, en este momento todo el mundo se está peleando. Los hombres dicen que las mujeres están histéricas, las mujeres dicen que los hombres dicen que hay un heteropatriarcado, que no dejan entender nada, hay un ambiente de polarización y para colmo hay un presidente de la república que abona a esa polarización, no la provocó, pero sí abona. Hay muchos hombres que se burlan del lenguaje proto femenino, ambos lados se están polarizando y ambos lados está generando culturas muy ortodoxas, con comentarios como de que la RAE no lo tiene permitido; todo se hace una crispación de sentidos. En ese sentido utilizar un lenguaje más abierto podría tratar de solucionar: hablar no de ellas y no de ellos, no de nosotros y no de ustedes sino de las personas, de la comunidad en un sentido abierto, sin una connotación de género explícita. Lo que sí, es que necesitamos encontrar una forma de comunicación asertiva, amable, ¿eso es incluyente? No lo sé. Un sector es sensible a la idea de visibilizar a un sector históricamente excluido como es la mujer... hay mujeres que han propuesto trabajar con el lenguaje incluyente, pero es muy difícil de leer porque ni ellas se entienden, gramaticalmente y semánticamente es difícil de entender (...) (Entrevistado 4).

(...) Creo que hay mucho desconocimiento por parte de todos, a lo mejor hasta incluyéndome de cuál es la forma adecuada, porque como tú sabes, en todos los medios en los que nos desenvolvemos, te dicen que de una manera y luego usan otra y luego ya no se entiende bien, entonces estaría muy padre que desde el Comité Ejecutivo o desde EvalGender quedará muy puntual, sé que ya se ha hablado anteriormente del tema del lenguaje, pero como es un ente vivo, sigue evolucionando. Yo veo que todos del Comité Ejecutivo tratamos de utilizar este lenguaje incluyente en los comunicados cuando hablamos y demás, pero quizás mucho es como desconocimiento de que realmente es

lo aprobado y cual es lo adecuado, pero sí es claro que, hay un esfuerzo y hay un interés por hacerlo cuando menos (...) (Entrevistada 7).

Los comentarios mostrados en relación a la cuestión del uso del lenguaje incluyente evidencian varios aspectos interesantes: se muestra comprensión sobre que el lenguaje es un mecanismo fundamental para lograr comunicación, diálogo y entendimiento, y que en la actualidad en lugar de cumplir estas funciones, el tema de “cómo usar” el lenguaje es una cuestión más que polariza y confronta a hombres y mujeres y que en el mejor de los casos prevalece el desconocimiento, desconcierto y las dudas, o que quizás cuando se quiere evitar la confrontación, lo mejor es decir: “no sé sobre el tema, desconozco”.

(...) Sería una buena iniciativa que sí haya lineamientos para esto del lenguaje inclusivo en la comunicación, porque hasta ahora, sí se ha manejado e implementado, pero en el futuro no sabemos qué pueda ocurrir al respecto (...) (Entrevistado 5).

Como institución debería haber lineamientos claros para las comunicaciones, que implique que se tiene que ser respetuosa al lenguaje de las y los socios, si al dirigirse de forma respetuosa, pero no necesariamente el lenguaje de género, cuando es institucional tendría que ser con lenguaje inclusivo, porque ya es legal, pero en lo particular cada quien hace lo que quiera en su casa (Entrevistado 1).

Estos dos últimos comentarios dejan clara la necesidad de que sí haya lineamientos en este sentido a nivel institucional en la Aceval.

En otros aspectos de incidencia, como por ejemplo: si la asociación ha realizado actividades abiertas para difundir y dar a conocer la situación de las poblaciones que sufren mayor desigualdad, actividades públicas donde se considere la promoción de la no discriminación (idioma, criterios para identificación de pobla-

ciones en situación de riesgo, criterios de participación igualitaria entre moderadores/as, presentadores/as, etc.), eventos que involucre la participación de poblaciones en situación de riesgo, o eventos entre grupos temáticos que promuevan la no discriminación y la igualdad de oportunidades en la práctica evaluativa, las respuestas de las y los entrevistados han sido diversas:

(...) EvalGender es donde se han realizado eventos que más se aproximan a esto, pero pienso que son temas que, sí deberían estar en todo lo que se hace en la Aceval, habría que hacer algunos lineamientos para que se incluya esto y quede claro la importancia de ello (...) (Entrevistado 1).

(...) En los eventos es deseable, por ejemplo, integrar a un traductor/a de lenguaje de señas (...) (Entrevistada 2).

(...) No estoy segura, el tema de la Aceval es la evaluación, luego se cae en la tentación de querer meter muchos temas y como que se distrae el foco; se puede hacer un diagnóstico o estudio, un evento, pero no es el centro que Aceval se dedique a promover esos temas (...) (Entrevistada 3).

(...) Sí claro, porque yo he dicho en varias ocasiones, hay diversas perspectivas y cómo vamos a empezar a entretener y de ahí cómo vamos a entrar a varios sectores educativos, de salud, vivienda, desde la óptica de la evaluación, si es importante (...) (Entrevistada 4).

(...) Sí se ha participado en ciertos foros donde se habla de este tema, de la población que sufre estos índices de marginalidad, o se ha hablado de la pobreza extrema o se ha hablado de esto, pero así que desde nosotros se ha hecho como un foro de análisis o que se esté platicando o evidenciando casos muy puntuales que estén sucediendo actualmente, no lo identifico. creo que todos desde la evaluación buscamos el bien común y si nos posicionamos en esa visión global general, evidentemente la población más vulnerable sería una prioridad.

Así como la articulación entre diversos grupos temáticos de la Aceval pues, hay temas transversales y ese es uno de ellos que les interesa a todos los grupos, independientemente de su especialización o enfoque que se le está dando, y son de esas actividades que estaría muy interesante desarrollarlas desde cada punto de vista (...) (Entrevistada 7).

Por último, al respecto de esta dimensión cuando se preguntó por la situación de la incorporación y transversalidad de la PEG en la agenda estratégica de la Aceval y la planeación de la misma, tanto a nivel de la asociación como de los grupos de trabajo, los comentarios fueron los siguientes:

(...) No hay lineamientos en las iniciativas, en los grupos pues, de cuando se lleva a cabo el plan de trabajo, si hay necesidad de poner un plan, pero no hay nada que te obligue a hacerlo, ¿debería? Sí, sí debería, todos tendríamos que comprometernos a abonar con la igualdad de género, comprometerse a trabajar con jóvenes, con indígenas. Esto debería de garantizarse, lo que no se institucionaliza se pierde, es importante generar los documentos (...) (Entrevistado 1).

(...) Sería muy bueno, que se pueda incorporar PEG en la planeación estratégica. Para que no dependa de las personas hace falta definir criterios (...) (Entrevistada 2).

(...) ¿Qué hace falta en la Aceval para lograr que los grupos temáticos tengan planes anuales de trabajo y qué tan conveniente consideras que desde esos planes se impulse la perspectiva de género? creo que es importante, por diversas razones: que el Comité Ejecutivo lance su programa o sus estrategias globales, creo que si desde ahí tratamos este punto y se deja muy claro que es un eje o una estrategia a tratar, de ahí que los grupos se “cuelguen” y deriven sus acciones también hacia este sentido... ¿qué más faltaría? difusión, aunque, al final del día va a depender de la voluntad y de la colaboración de cada uno de los que forman los grupos, voy a ser reiterativa en este

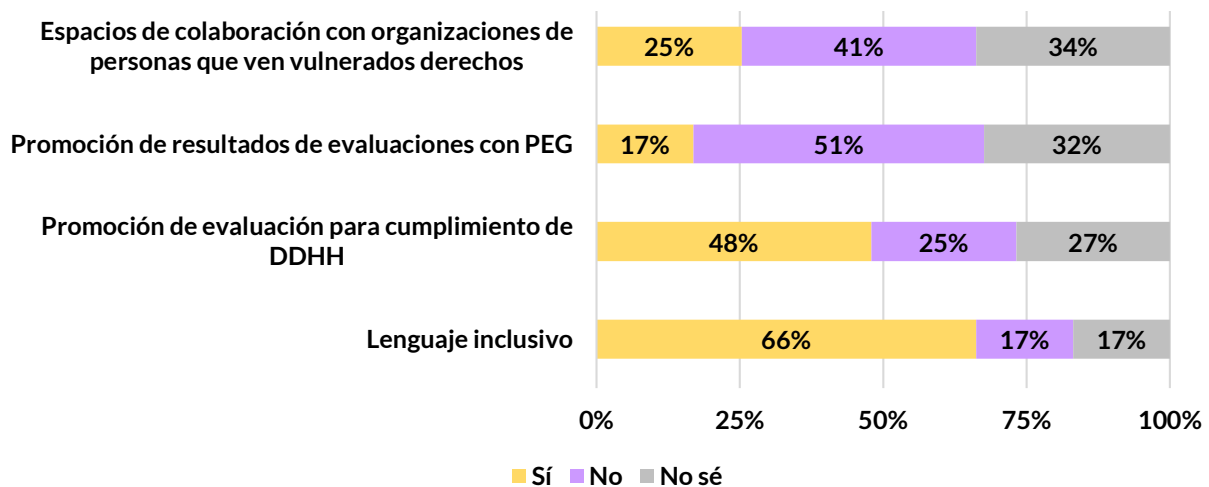
tema, pues todos los logros que se alcancen no sólo depende de tres o cinco personas, o de este Comité, sino de la participación y no sólo de los grupos, sino de la participación de todos los miembros que forman Aceval. Si desde nuestra pasividad no queremos desarrollar nada, pues cuando menos participar o ¿cómo para qué nos inscribimos a una comunidad donde no participamos?

Fíjate que, nos cae muy bien esta entrevista porque nos sensibiliza y muchas veces no es que algo no quisiéramos incluir o que no estemos de acuerdo, más bien es algo que por X o Y no estamos viendo que urge o que se requiera o que falte porque lo damos por hecho que ya lo incluye nuestro plan... yo me llevo la sensibilidad de que es importante ser más puntual en el tema desde la planeación global de la Aceval, podemos influir o mermar en los demás en este sentido y que el Comité Ejecutivo también se desprendan acciones con esta perspectiva de género... pienso que aunado a esto, quizás algunas e-cards o los gifs o algo muy puntual para motivar e impulsar y generar esa importancia de incluir la perspectiva de género en cada una de nuestras acciones, por lo menos un eje o incluirla en cada una, que sea con un toque también de perspectiva de género, porque al final esto se puede incluir en todo lo que hagamos (...) (Entrevistada 7).

Los resultados del ejercicio cuantitativo en la dimensión de **Incidencia** permiten conocer lo siguiente:

- En materia de la incidencia de la Aceval en diferentes ámbitos, la mayoría de las personas identifican que la VOPE hace uso de un lenguaje inclusivo en la emisión de sus comunicados; sin embargo, las personas encuestadas no identifican que el ámbito de incidencia de la Aceval sea en la promoción de la evaluación para el cumplimiento de los Derechos Humanos, en especial de las mujeres, pueblos indígenas y afrodescendientes, niños, niñas y adolescentes, personas con capacidades diferentes, población LGTBI. De igual forma, existe desconocimiento o falta de identificación en cuanto a la promoción de espacios de colaboración con organizaciones de personas que ven vulnerados sus derechos o incluso en la promoción de resultados de evaluaciones, realizadas por los mismos integrantes de la Aceval y que hayan integrado un enfoque de género. Esto es importante, pues, aunque se identifican oportunidades de profesionalización, aún no se encuentran mecanismos de incidencia en materia de perspectiva de género.

FIGURA 18. INCIDENCIA-ACEVAL



Fuente: Elaboración propia.

## Actividades de la organización



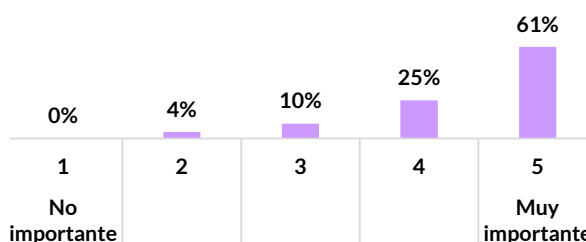
Como se ha mostrado en la mayoría de las actividades de la Aceval, sobre todo las que son organizadas y promovidas por el órgano directivo se trata de ser inclusivos, no discriminar, no excluir, ser abiertos/as, respetuosos/as, en lo general rigen estos principios; pero también es cierto que cuando se trata de generar y sistematizar información, por ejemplo, parece dejarse de lado atender la diversidad y la necesidad de contar con información desglosada por sexo/género, edad, auto identidad étnica, lugar de residencia o espacio laboral o condiciones de trabajo o de vulnerabilidad, entre otros aspectos.

Derivado del ejercicio cuantitativo con respecto a la *dimensión Actividades de la Organización* se encontró lo siguiente:

- Al igual que en las entrevistas, las personas identifican que Aceval ha promovido una oferta de actividades de formación con lo que busca tener una incidencia en la cultura de la evaluación y en materia de PEG, 85% de las personas que respondieron el cuestionario reconocen que Aceval realiza algún tipo de actividades en materia de PEG como charlas con expertas, webinarios, o conversatorios.
- En puntos anteriores, se ha observado que las personas encuestadas indican que la inclusión de la PEG en el ámbito de la evaluación es muy importante, así como en su integración en las labores de la VOPE; esto

se extiende en diversos ámbitos que van desde la sistematización de información. La mayoría de las personas encuestadas indican que es muy importante la generación y sistematización de información desagregada por sexo/género en las actividades que realiza Aceval, así como de otras categorías como edad, identidad étnica.

**FIGURA 19. IMPORTANCIA DE GENERACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN POR SEXO (%)**



Fuente: Elaboración propia.

## 5.2 Otros hallazgos del ejercicio cuantitativo

### Voluntariado

Dado que Aceval es una VOPE, es decir, su rasgo característico es el trabajo voluntario, se aprovechó la aplicación del instrumento en línea para obtener información relacionada con este tema (experiencia, impresión, participación y valoración) de las personas integrantes de la Aceval. Esto considerando el hecho de que Aceval cobra por la membresía anual, esto puede ser un factor que oculte el rasgo tan predominante y característico de una VOPE.

- Al respecto, 72% de quienes respondieron el cuestionario comentó que sí había hecho trabajo voluntario previo a su ingreso en la Aceval, mientras que 28% no cuenta con esa experiencia.
- Como se dijo en el capítulo 2, hay nueve iniciativas de trabajo dentro de la Aceval. Se preguntó sobre la adherencia a alguno(s) grupo(s), aun cuando, como se dijo antes,

no todos los grupos tienen actividades. De esta forma, de las personas respondientes, hay un grupo que concentra un mayor número de integrantes: EvalSubnacional 18%, seguido por EvalOSC con 13%, EvalGenderMx con 10%, EvalYouth con 10%, EvalProject con 6%, EvalParliamentarians con 3%, Inclusión Financiera con 3%; en contraste, 34% dijo no participar en ninguno de los grupos de trabajo.

- En relación con el por qué las personas encuestadas no forman parte de alguno de los grupos de trabajo, 70% expuso que es por razones de tiempo, 17% sugirió que era por desconocimiento y el resto expone razones diversas.
- Se preguntó si consideraban que la participación entre mujeres y hombres era la misma con relación al trabajo voluntario. Al respecto, 41% dijo no saberlo, 38% señaló que tanto hombres como mujeres participaban de la misma forma, y 20% sugirió que eran las mujeres las que participan más en el trabajo voluntario. El restante 1% señaló que eran los hombres quienes dedicaban más tiempo al voluntariado.
- Se preguntó también sobre la percepción del impacto que tiene el trabajo voluntario *al interior de la Aceval* y 73% dijo que rinde valiosos frutos, en contraste con 3% que señaló que no rinde frutos; 7% dijo que difícilmente rendía frutos, y 17% que tenía pocos frutos.
- La misma pregunta, pero con relación a nivel de grupo de trabajo, 3% dijo que el trabajo voluntario no rendía frutos, 11% que difícilmente rendía frutos, 18% que rendía pocos frutos y el restante 68% que generaba valiosos frutos.
- Finalmente, y sobre el impacto del trabajo voluntario a nivel individual, 1% mencionó que no tenía frutos, 10% que difícilmente tenía frutos, 23% que tenía pocos frutos y el restante 66% que tenía valiosos frutos.

- En general, podría mencionarse que se aprecia el trabajo voluntario en los diferentes niveles, a nivel de VOPE, grupos de trabajo e individual.

### 5.3 Conclusiones del capítulo

En la VOPE Aceval, existe una comunidad importante y representativa de profesionales de la evaluación en México. Es una comunidad abierta al diálogo y la reflexión, participativa en los temas que le competen. También, se dice estar a favor de principios y valores como la igualdad, respeto, inclusión, no discriminación y otros afines a estos. En Aceval, existe una comunidad diversa en cuanto a formación académica, experiencias profesionales y por supuesto opiniones.

Un activo muy valioso en la Aceval es que más de 70% de las personas que respondieron el cuestionario dijo tener experiencia en el trabajo voluntario, lo que es un signo del potencial de la membresía, además reconocen la valía del voluntariado a nivel de VOPE, grupos de trabajo e individual. Si bien en la Aceval no está concebido un modelo específico del funcionamiento de voluntariado, hay participación por parte de las personas integrantes sin que haya reglamentación alguna para el surgimiento y conducción/operación para los grupos de trabajo. Sin embargo, se observa que hay desinformación en la comunidad sobre la existencia de estas iniciativas y su funcionamiento, y ello repercute en la adhesión y participación en estos.

Sin embargo, en lo que refiere al tema específico de la incorporación de la PEG en la organización, no existen consensos y acuerdos sobre esto en relación a qué tan importante es implementarlo en la estructura organizacional e institucionalizarlo en aspectos como la normatividad, el funcionamiento, procedimientos, actividades cotidianas, planeación de agenda estratégica, presupuestal, tanto de los grupos como de la asociación en su conjunto, parece

ser un tema que en realidad no se ha dialogado y reflexionado en el gremio.

Por tanto, de los hallazgos aquí presentados se desprende que sí es necesario plantear en colectivo el tema y la incidencia de hacerlo o no, en cuestiones que van más allá de la estructura organizacional y que impactan directamente en las y los evaluadores y la práctica de la evaluación como: la construcción de capacidades para la igualdad, la profesionalización y la calidad de las evaluaciones, así como la incidencia para la transformación en los entornos de la Aceval.

Se ha evidenciado que además de principios generales debe haber compromisos y de-

finiciones explícitas en documentos y procedimientos. Además, que es fundamental hacer una comunicación y difusión constante de esto para que la comunidad lo tenga presente cotidianamente, y dado que Aceval es una asociación en crecimiento, esto es muy importante para las y los nuevos integrantes.

Además de fortalecer la comunidad de evaluación profesional en el país, es necesario que la Aceval considere los comentarios que aquí han surgido del trabajo de campo, dada la proyección y la vinculación que tiene con diversas organizaciones e instituciones, tanto en el ámbito nacional (en diferentes niveles de gobierno, por ejemplo) como internacional.

# Capítulo 6. Análisis FODA y Ruta de Acción 2022-2023

## 6.1 FODA VOPE- Aceval

A continuación, para cada una de las dimensiones de análisis se presenta el ejercicio de Fortalezas-Debilidades-Amenazas-Oportunidades (FODA) de la Aceval sobre el estado de organización de la VOPE. Este ejercicio comprende la revisión realizada en capítulos previos y es un análisis de quienes implementaron la evaluación diagnóstica, es decir, no es resultado de un ejercicio consensuado con el gremio.

Lo que muestra el FODA puede ser utilizado para estudios y actividades posteriores y de alcance mayor a la del presente estudio. Seguramente resultará de interés tanto para quienes conforman la comunidad Aceval como para quienes están a cargo de la dirección de la VOPE.



### 1. Estructura organizacional de la Aceval

#### Fortalezas

1.F.1. Aceval está constituida formalmente. Desde su inicio, tiene una misión, visión y objetivos general y específicos definidos. También cuenta con estatutos constitutivos (2014) y con una versión actualizada de estos (2021).

#### Debilidades

1.D.1. La visión de Aceval no incorpora lenguaje incluyente ni uno de sus cuatro objetivos específicos. No hay consenso sobre la utilidad y la visión del uso de lenguaje en la labor de la evaluación.

1.F.2. El dinamismo sostenido desde la constitución de la VOPE, ha permitido el constante crecimiento de la membresía Aceval, cuya composición entre hombres y mujeres es casi pareja.	1.D.2. La membresía se concentra en la CDMX y otros tres estados, el alcance en los demás estados es reducido.
1.F.3. Existen mecanismos democráticos reglamentados para participar en los órganos de representación de Aceval. Hay máxima publicación de la convocatoria para el proceso electoral, registro de candidaturas, promoción de las candidaturas, elecciones y comunicación de resultados.	1.D.3. No está establecido que el órgano de representación deba ser paritario. Además, no hay suficiente involucramiento tanto de mujeres y hombres de la comunidad evaluadora para asegurar que la conformación del órgano directivo sea paritaria.
1.F.4. Tiene un reglamento actualizado (2021) el cual incorpora y maneja un lenguaje incluyente, los cuales tienen valores y principios generales.	1.D.4. El reglamento no especifica mecanismos para prevenir y atender asuntos relacionados con el acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación. Además, los roles del Comité Ejecutivo son débiles en PEG y no asegura que se evite la reproducción de los estereotipos de género, y respondan a un rol social.
1.F.5. La gestión de las instancias directivas (sept2014-mayo2021) ha funcionado de forma organizada (talleres de planeación, con planes de trabajo, indicadores de gestión) y ha rendido cuentas sobre la gestión y el uso de los recursos a través de informes de gestión los cuales tienen información sobre las personas integrantes de Aceval, por sexo, y entidad federativa, y ámbito profesional, así como las actividades realizadas y resultados alcanzados entre otros.	1.D.5. No está reglamentado el hecho que la gestión de cada administración de la VOPE deba plasmarse en documentos específicos de trabajo, en determinados plazos ni en formatos específicos de rendición de cuentas.
1.F.6. La red tiene un código de ética en proceso de formulación y socialización.	1.D.6. La red no tiene un código de ética público, y se desconoce si incorporará criterios para promover y transversalizar la PEG en la organización a nivel colectivo e individual, así como el acceso a otros derechos e igualdad de oportunidades.
1.F.7. Se tiene información básica de las personas que integran la red (en datos básicos como sexo, entidad federativa, edad y sector), y parte de esta, es pública en el sitio web aceval.org. Esta información es de sumo interés para actores como los gobiernos estatales y municipales, interesados en la evaluación.	1.D.7. Aunque se tiene información de quienes conforman la Aceval, la información es incompleta, no está actualizada. No existe una base de datos desagregados (sexo, género, edad, raza, adscripción indígena, hablante de lengua indígena, discapacidad, diversidad sexual, afrodescendencia, territorialidad) de sus integrantes, así como de sus audiencias, para reconocer o identificar la diversidad de identidades que lo componen. Tampoco se tiene un documento/procedimiento que señale la información que debe recabarse para conformar el padrón de personas evaluadoras, el grado de desagregación de la información, periodo para actualizarlo ni en quién(es) recae esta responsabilidad.
1.F.8. La comunicación de Aceval a través de los diferentes canales (página web, redes sociales, chat grupal y chats de grupos de trabajo) incorpora el lenguaje incluyente (escrito/visual), se rige por valores y principios generales.	1.D.8. No hay una estrategia de comunicación integral para todos en los canales que utiliza la Aceval. Además, está desaprovechado el chat creado para quienes coordinan los grupos de trabajo.



1.F.9. Siete de cada diez personas que respondieron la encuesta en línea dijeron tener experiencia en el voluntariado. Existe una participación activa de las personas integrantes de Aceval.	1.D.9. Se carece de una estrategia del manejo de voluntariado y que motive al grupo de evaluación.
1.F.10. Aceval es una organización de libre acceso (salvo el pago de la membresía, el cual no es oneroso y puede obtenerse descuentos en algunos casos). El reglamento señala que el interés en el tema de evaluación podría ser suficiente para determinar el ingreso de las y los interesados.	1.D.10. El pago de la membresía podría inhibir el interés de las personas para pertenecer a la red, particularmente, en aquellas y aquellos pertenecientes a grupos vulnerables. Se limita las excepciones por grupos etarios y no se consideran otras variables.
1.F.11. Incubación de grupos de trabajo en Aceval con diversos estilos de liderazgo.	1.D.11. No hay una estrategia de desarrollo de liderazgo inter e intra iniciativas. Existen carencias de comunicación y difusión de la estructura y actividades de trabajo entre grupos que potencialicen el análisis y su alcance. Solo en los informes de gestión de Aceval puede conocerse lo hecho por cada iniciativa.
<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
1.A.1. Los estereotipos de género ejercen influencia en el trabajo voluntario, se hacen presente en la participación activa para cumplir con las tareas y responsabilidades del trabajo voluntario donde hay mayor dedicación por parte de las mujeres.	1.O.1. Debido a que la visión de Aceval se definió para el año 2024, el cual no está lejos de suceder, la VOPE puede aprovechar la oportunidad para replantear con sus integrantes una actualización de la visión, así como de otros elementos que reflejan a la VOPE como un todo.
<b>2. Capacidades de las personas integrantes de Aceval</b>	
<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
2.F.1. Existen nueve iniciativas de trabajo al interior de Aceval, prueba de que la VOPE fomenta y apoya los liderazgos inclusivos. Dentro de los grupos de trabajo, hay libertad en la organización y forma de trabajar.	2.D.1. No todos los grupos de trabajo se mantienen activos y, no se les retroalimenta, ni se fomenta la participación activa y el trabajo en equipo.
2.F.2. Existe grupos de personas que tienen diversas concepciones del uso de la evaluación y su impacto para mejorar situaciones específicas.	2.D.2. Falta de actividades para fomentar el desarrollo de capacidades e innovaciones que respondan a valores y principios transversales de Aceval.
2.F.3. En relación con la evaluación con la PEG, la actividad más reconocida por la comunidad evaluadora de Aceval es la facilitación de instancias de encuentro e intercambio sobre temáticas y experiencias vinculadas a la PEG.	2.D.3. Hay un déficit de actividades para incorporar explícitamente la PEG en las evaluaciones, para promover la experiencia con otras organizaciones, así como para formar a la comunidad en materia de PEG y promover reflexiones desde EvalGenderMx hacia la red en general.
<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
1.A.2. A nivel macro, la rigurosidad de la teoría de la evaluación se limita a la parte mecánica, es decir, a los hallazgos de presupuesto, ciclo de políticas públicas y no analiza el valor social de incorporar la PEG en estas.	4.D.1. Existe la apertura de la discusión y creación de nuevos aprendizajes en el manejo de la PEG para las VOPE. Así como existencia de grupos vinculados a iniciativas y agendas de carácter global comprometidos con la incorporación de la PEG en la esfera pública y privada.

<b>3. Profesionalización</b>	
<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
3.F.1. Aceval es una comunidad importante y representativa de profesionales de la evaluación en México.	3.D.1. Ha sido insuficiente la reflexión sobre la situación actual, los avances y los retos en materia de profesionalización de la evaluación.
3.F.2. Es una comunidad abierta al diálogo y la reflexión, participativa en los temas que le competen.	3.D.2. Ha sido insuficiente el diálogo, reflexión y análisis sobre la pertinencia de incorporar enfoques de género, derechos humanos, interculturalidad a las evaluaciones.
3.F.3. Existe una comunidad diversa en cuanto a formación académica, experiencias profesionales y por supuesto opiniones.	3.D.3. Ha sido insuficiente el diálogo y análisis sobre la calidad de las evaluaciones.
3.F.4. En Aceval existe una comunidad plural que incorpora aspectos teóricos de enfoques y que lo integra en su quehacer como personas que evalúan.	3.D.4. Falta de una estrategia de formación, capacitación y profesionalización teórica y práctica para incorporar la PEG, tanto en lo profesional como en la vida personal.
3.F.5. Aceval realiza constantemente eventos que permiten la integración y profesionalización de sus asociadas y asociados.	3.D.5. La comunicación de los eventos parece tener algunas deficiencias ya que algunas asociadas y asociados mencionaron que Aceval no había realizado actividades.
3.F.6. Aceval cuenta con integrantes que se interesan en la incorporación de la PEG en su trabajo.	3.D.6. Falta o baja capacitación en PEG en parte del gremio.
3.F.7. En el gremio, se cuenta con integrantes con formación y experiencia en temas de PEG.	
<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	3.D.1. Crear sinergias con otras instancias como EvalGender+, IOCE, ReLAC, entre otras en materia de PEG para incidir positivamente en el trabajo de la comunidad evaluadora de Aceval. Buscar alianzas con las universidades con las cuales existen convenios, para profesionalizarse en temáticas especializadas en PEG.
<b>4. Incidencia</b>	
<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
4.F.1. Potencialidad de incidencia en varias dimensiones, niveles, sectores, y en prácticamente todas las regiones del país.	4.O.1. Falta de reflexión y análisis sobre objetivos y rutas para la incidencia de Aceval en la transformación social.
4.F.2. Aceval es un actor reconocido en el campo de la evaluación por instituciones, organizaciones y actores relevantes (CONEVAL y la UED-SHCP), en la evaluación a nivel nacional.	4.O.2. Falta de estrategia y acuerdos sobre la incidencia, así como de seguimiento y documentación respecto de los efectos de Aceval en la evaluación, las evaluaciones y la comunidad evaluadora.
4.F.3. Las personas integrantes de Aceval tienen experiencia en el trabajo voluntario.	4.O.3. Falta una estrategia para monitorear y evaluar la incidencia de las evaluaciones en las políticas públicas, programas y proyectos evaluados.
4.F.4. Las actividades voluntarias de Aceval en los primeros siete años, la han posicionado y hecho que se reconozca por instituciones como CONEVAL y la UED-SHCP, como un ente relevante en el campo de la evaluación.	4.O.4. Falta de promoción de espacios colaborativos con organizaciones de personas que han visto vulnerados sus derechos.

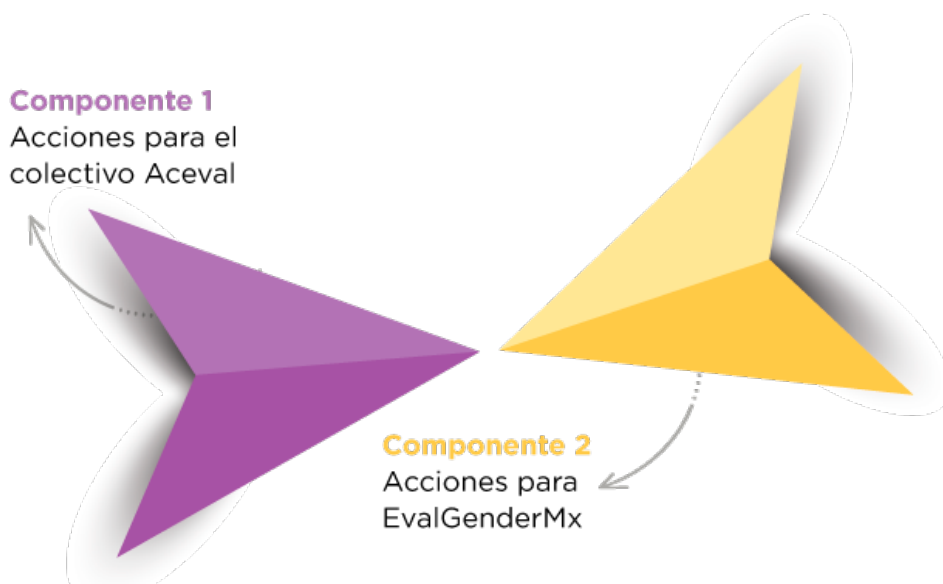
	4.O.5. Escasa participación y compromiso intermitente de las personas integrantes para lograr objetivos.
<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
4.A.1. Baja cultura y apropiación del voluntariado para generar cambios en el país.	4.O.1. Impulsar una mayor participación de las personas integrantes de Aceval y potenciales nuevos integrantes en cuanto al trabajo voluntario para transformar el efecto mismo de la evaluación a través de la incorporación de la PEG+.
	4.O.2. Crear sinergias con Instituciones educativas, gobiernos estatales y municipales para impartir charlas/talleres sobre la incorporación de enfoques como PEG y derechos humanos en la evaluación.
<b>5. Actividades de la organización</b>	
<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
	5.D.1. No toda persona integrante de Aceval está consciente de qué es una VOPE, es decir, que se trata de una organización donde el trabajo voluntario es el rector de su destino, lo que se pierde de foco por el hecho de pagar una membresía anual.
5.F.2. Existe voluntad y apertura por parte del Comité Ejecutivo para respaldar e implementar la PEG en las actividades colectivas.	5.D.2. Particularmente, el Comité Ejecutivo 2019-2021, a siete meses de tomar posesión, no ha presentado su plan de trabajo 2021-2023.
5.F.3. La mayoría de personas integrantes de Aceval reconoce la necesidad de incorporar la PEG en la organización.	5.D.3. En la mayoría de las actividades realizadas no se analizan ni implementan con PEG.
	5.D.4. En las actividades que se realizan generalmente, no se generan datos desagregados por sexo/género, edad, interculturalidad u otros de este tipo.
5.F.4. En Aceval se tiene la iniciativa EvalGenderMx la cual ha realizado actividades para involucrar y sensibilizar al gremio en materia de PEG y Evaluación.	5.D.5. EvalGenderMx no tiene una ruta trazada para desarrollar actividades/herramientas para incorporar la PEG en la organización y en la práctica profesional.
<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
5.A.1. En México, continúa siendo incipiente la implementación de la PEG en organizaciones y asociaciones.	5.O.1. Instituciones públicas referentes en evaluación y género en México (CONEVAL, UED-SHCP, INMUJERES) realizan esfuerzos importantes para incorporar la PEG en la evaluación de las políticas y programas públicos.
5.A.2. La evaluación, no es tan reconocida y valorada en la administración pública federal actual (2018-2024) como lo había sido en administraciones pasadas.	5.O.2. Se cuenta con el apoyo de EvalGender+, EvalPartners, IOCE y otras instancias de este nivel para impulsar la implementación de la PEG dentro de la VOPE.
5.A.3. La extensión de la pandemia Covid-19, por más de un año, ha afectado la sinergia de la comunidad de Aceval con la suspensión de las actividades presenciales las cuales nutren la interacción del trabajo voluntario y el desarrollo de ideas.	5.O.3. La aparición de la pandemia Covid-19 dio la pauta para introducir nuevas formas de interacción dentro de las actividades, así como compartir TIC entre la comunidad evaluadora en Aceval y repensar los enfoques y medios de análisis.

## 6.2 Ruta de acción para integrar la perspectiva de género en la Aceval

En concordancia con los resultados del análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) a continuación se hace una propuesta de plan de acciones que Aceval puede incorporar como VOPE para transversalizar la perspectiva de género y para atender principalmente lo señalado en el apartado de debilidades.

Lo aquí propuesto es un planteamiento que emerge desde EvalgenderMx a partir de la evaluación diagnóstica realizada y en un afán de invitar al diálogo, la comunicación y al trabajo colaborativo entre la comunidad Aceval y los distintos grupos de trabajo conformados en la Aceval.

El plan de acciones de trabajo se presenta en dos componentes, en el primero, se aborda lo conducente a las propuestas para el colectivo Aceval, y en el segundo, se aborda lo respectivo para EvalGenderMx. Resaltar que el FODA, contiene hallazgos que pueden dar pauta a la realización de otras actividades e incluso, otros análisis y alcances mayores a los planteados en el presente documento, pero seguramente en beneficio de la VOPE.



### 6.2.1 Propuestas de acciones para el colectivo Aceval 2022-2023

- Difundir los resultados de la presente evaluación diagnóstica con la comunidad Aceval y generar espacios de reflexión y retroalimentación.
- Formular lineamientos claros para el uso de lenguaje incluyente en la comunicación institucional.
- Generar espacios de discusión y diseño de mecanismos para que el Reglamento de la Aceval, y otros documentos constitutivos o normativos, visión y misión, en su momento, sean actualizados y se asegure la incorporación de la perspectiva de género+ en estos. Entre ellas, diseñar una estrategia para garantizar que la conformación del órgano directivo sea paritaria.
- Desde un análisis de justicia de género, es necesario considerar mecanismos de acceso a la justicia y protocolos para atender situaciones de violencia en razón de género para que sean resueltos al interior de la Aceval, así como especificar los compromisos a cumplir una vez que se es parte de la organización.

- Publicar y hacer de conocimiento de toda la comunidad un código de ética con principios y valores generales, así como con principios enfocados a la no discriminación, respeto a la diversidad, entre otros que abonen en este sentido.
- Fortalecer la toma de decisiones al interior de la Aceval a través de la incorporación de metodologías participativas para incentivar el involucramiento de las personas interesadas y así, recoger la diversidad de perspectivas que ayuden a la contribución de la misión y la visión de la organización.
- Dar a conocer propuestas, objetivos, líneas de trabajo y convocatorias de participación, así como las tareas en las que cada integrante puede colaborar de manera más activa para fortalecer así la permanencia, el sentido de pertenencia y crear experiencias más satisfactorias tanto personales como profesionales.
- Desarrollar estrategias para fortalecer los liderazgos, por ejemplo; generar espacios de comunicación entre grupos de trabajo e inter-grupales para dar retroalimentación de acuerdo a las acciones y logros obtenidos, proponer mejoras y evaluar dentro de los equipos si es necesario hacer cambios de liderazgos para evitar cuellos de botella, falta de comunicación, conflictos y desacuerdos al interior de los grupos y así, evitar la deserción y falta de compromiso de quienes participan.
- Considerar en la planeación presupuestal de la Aceval la asignación de presupuestos para la capacitación, sensibilización y divulgación de conocimientos y fortalecimiento de capacidades teórico prácticas sensibles al género, para generar mayor conciencia de las desigualdades y propiciar cambios sociales a través de su quehacer dentro del campo de la evaluación y las políticas públicas.
- Considerar la implementación de mecanismos o estrategias que faciliten a las mujeres su participación política y social, considerando que se encuentran en una situación de desigualdad, si pensamos en los roles de género, las mujeres tienen tareas asignadas al cuidado y que cumplen dobles o triples jornadas de trabajo.
- Generar mecanismos propios de integración y producción de datos, por ejemplo, crear bases de datos con información desagregada en la que se recoja la diversidad, desde un enfoque interseccional; sexo, género, edad, raza, adscripción indígena, hablante de lengua indígena, afrodescendencia, estatus socioeconómico, territorialidad, etc. Conocer a quienes componen al gremio y quiénes son sus audiencias posibilita poder crear mecanismos de inclusión para llegar a más poblaciones, captar a más personas a nivel subnacional y con ello también propiciar nuevas pautas para la creación de conocimientos colectivos y ampliar la discusión dentro del ámbito de la evaluación sobre las demandas y necesidades de la población.
- Apoyar la gestión de convenios con Instituciones de Educación Superior (IES) para que la comunidad de la Aceval interesada pueda acceder a cursos, talleres, seminarios, diplomados de formación en PEG.
- Crear sinergias con el CONEVAL, la UED-SHCP, Inmujeres y gobiernos locales para impulsar la implementación de evaluaciones con la incorporación de la PEG.

### 6.2.2 Propuestas de acciones para EvalGenderMx

- Difundir los resultados de la presente evaluación diagnóstica con la comunidad Aceval, sistematizar e incorporar las reflexiones generadas y la retroalimentación recibida.
- Elaboración de un manual para implementar el uso de lenguaje incluyente en la comunicación institucional de la Aceval.
- Desarrollar e impartir taller/es de formación sobre la implementación de la PEG en temas de políticas públicas, particularmente en los Términos de Referencia para la evaluación de programas, así como en el desarrollo e informes de la evaluación.
- Crear sinergias con Instituciones educativas, gobiernos estatales y municipales para impartir charlas/talleres sobre la incorporación de enfoques como PEG y derechos humanos en la evaluación.
- Elaborar y presentar a la comunidad de la Aceval y a las diferentes iniciativas un plan de trabajo con actividades que puedan involucrar también la participación de los otros grupos de trabajo.
- Apoyar la elaboración de planes de trabajo y actividades de otros grupos de la Aceval para que estos incorporen PEG.
- Presentar y difundir las actividades llevadas a cabo por participantes de EvalGenderMx que tengan relación y/o incidencia sobre grupos vulnerables, por ejemplo, de la comunidad de diversidad sexual.
- Elaborar propuestas para incorporar la PEG a la documentación oficial e institucional de la Aceval, por ejemplo: reglamentos, protocolos, código de ética, agenda estratégica, presupuestación, informes.
- Proponer y promover un espacio de discusión para construir una base de datos con información desagregada de quienes conforman la Aceval (sexo, género, edad, raza, adscripción indígena, hablante de lengua indígena, discapacidad, diversidad sexual, afrodescendencia, territorialidad) y qué información conforma el padrón de evaluadores. Asimismo, identificar y definir la fecha de actualización de dicha base y la pertinencia de establecer esta acción como un deber en determinado documento señalando en quién/es recae esta responsabilidad, y bajo qué circunstancias compartir la información.
- Organizar y apoyar la presentación de evaluaciones realizadas por personas de la comunidad de la Aceval relacionadas a temas/programas/políticas/proyectos con PEG e involucren a grupos o regiones del país en situación de vulnerabilidad.
- Llevar a cabo actividades como conversatorios, webinaros que involucren temáticas sobre PEG y Evaluación de políticas, programas y proyectos.
- Generación de espacios de intercambio de experiencias sobre trabajar con la PEG y la utilidad en el impacto en el grupo de interés con el que se trabajó, lo cual permitirá ampliar la transversalización de la PEG.
- Desarrollar actividades para promover protocolos para la atención de víctimas de violencia en procesos de evaluación.
- Desarrollar actividades para elaborar e implementar protocolos de actuación en contextos socioculturales diversos y de alta vulnerabilidad social, por ejemplo, para evitar victimización secundaria de personas.
- Desarrollar actividades para promover los consentimientos informados en procesos de evaluación.

### 6.3 Conclusiones generales

La Aceval, se ha consolidado en México como una VOPE significativa y representativa de la comunidad de evaluadores y evaluadoras profesionales, integrando un promedio anual de aproximadamente 13 personas. Se caracteriza por estar constituida formalmente. Desde su inicio (2014), tiene una misión, visión y objetivos general y específicos definidos, desde entonces cuenta con estatutos constitutivos.

En Aceval hay una comunidad importante y representativa de profesionales de la evaluación en México. Es una comunidad abierta al diálogo y la reflexión participativa en los temas que le competen, y además con múltiples ámbitos de incidencia en diversos sectores y prácticamente tiene presencia en todo el país. Si bien la VOPE mexicana manifiesta a través de diferentes medios estar a favor de principios y valores como la igualdad, respeto, inclusión, no discriminación y otros afines a estos, tiene aún camino por avanzar para materializar y amplificar el alcance de estos en su actuación colectiva e individual lo cual es indispensable, toda vez que se espera que la membresía siga creciendo.

En Aceval, existe una comunidad diversa en cuanto a formación académica, experiencias profesionales y por supuesto, opiniones.

Aceval es una red cuyo origen y desempeño se distingue por el trabajo voluntario y liderazgos diversos. La red se destaca por tener nueve grupos de trabajo los cuales están alineados con iniciativas, objetivos globales y agendas estratégicas internacionales.

El fortalecimiento de la VOPE se ha cuidado desde distintas aristas como bien se aprecia en la diversificación y constancia de las actividades que se llevan a cabo. Hay claridad en los elementos catalizadores de la VOPE y se han sostenido en las diferentes gestiones. La pronta apertura de los órganos de representación a la participación de quienes conforman la red es una señal de que la toma de decisiones no se concentra entre quienes la fundaron, sino que se ha democratizado. Resalta, que el liderazgo de la red —que destaca como VOPE en América Latina en sus primeros siete años— ha estado en responsabilidad de dos mujeres, y con predominancia de ellas en el órgano directivo, salvo en la composición del actual Comité Directivo en la que sólo dos de seis personas son mujeres.

En lo que refiere al tema específico de la incorporación de la PEG en la VOPE, no existen consensos y acuerdos con relación a qué tan importante es implementarla e institucionalizarla en aspectos de la estructura organizacional como la normatividad, el funcionamiento, procedimientos, actividades cotidianas, planeación de agenda estratégica y presupuestal. Tanto en los grupos de trabajo como en el colectivo, la PEG parece ser un tema que en realidad no se ha dialogado y reflexionado en el gremio.

Por ejemplo, la VOPE Aceval maneja en la mayoría de sus documentos y mecanismos de difusión lenguaje inclusivo. Sin embargo, se identifican vacíos en cuanto hacer explícito en un documento (Reglamento o Lineamiento) el manejo del lenguaje inclusivo. Se identificó la ausencia de un documento de vital relevancia para incorporar la perspectiva de género y promover actitudes inclusivas, respetuosas y se asegure de incorporar las perspectivas de género y de derechos humanos, como puede ser el código de conducta o de ética.

Se encuentra también que no ha existido como tal un plan para incorporar PEG en la VOPE, y que las acciones realizadas para impactar en el gremio y en la organización como los conversatorios, conferencias, o webinaros han sido insuficientes y distan de ser mecanismos para incidir

de manera formal en la profesionalización en tales cuestiones. Particularmente, por ejemplo, es claro que ha habido un déficit de actividades para incorporar explícitamente la PEG en las evaluaciones, para compartir experiencias en este aspecto, y promover la experiencia con otras organizaciones e Instituciones, así como para formar a la comunidad en materia de PEG y promover reflexiones desde EvalGenderMx hacia la red en general. Asimismo, ha habido una falta de promoción de espacios colaborativos con organizaciones de personas que hayan visto vulnerados sus derechos, entre otras cuestiones importantes para lograr avances en la institucionalización y transversalidad de la PEG.

De los hallazgos de este estudio se desprende, que es necesario plantear el tema y la incidencia de hacerlo –o no– en cuestiones que van más allá de la estructura organizacional y que impactan directamente en las y los evaluadores y la práctica de la evaluación como: la construcción de capacidades para la igualdad, la profesionalización y la calidad de las evaluaciones, así como la incidencia para la transformación en los entornos de la Aceval. Se ha evidenciado que, de acordarse la necesidad de incorporar perspectivas de género y de derechos humanos, además de en principios generales debe hacerse en compromisos y definiciones específicas en documentos, procedimientos claros y acciones.

Por ello, la trascendencia y vigencia de la presente investigación como un ejercicio pionero y significativo en términos de análisis sobre la cuestión de la incorporación de la PEG en las VOPE y los retos que esto implica. Reconocer también que, el presente ejercicio tuvo un alcance mayor al pensado porque provocó diferentes reflexiones sobre el funcionamiento en la VOPE entre sus integrantes. Por ejemplo, se considera que el trabajo aquí realizado además de contribuir al fortalecimiento de la comunidad de evaluación profesional en el país, es necesario que Aceval considere los comentarios que han surgido del trabajo de campo.

Los resultados de la evaluación diagnóstica son relevantes para la Aceval y se considera que también tendrá un impacto en la región latinoamericana, dado que Aceval mantiene vínculos con organizaciones y asociaciones similares en varios países de la región. En términos generales, y dado que se trata del primer documento de EvalGenderMx, este también podría considerarse un referente para futuros estudios o investigaciones en otras VOPE.

Por supuesto que esta evaluación diagnóstica es un primer acercamiento que espera no sólo detonar acciones que reviertan lo aquí señalado de manera gradual y consensuado con la comunidad, sino también permite establecer las bases para otros enfoques y nuevas discusiones sobre lo aquí propuesto, tanto al interior de la Aceval como fuera de nuestra comunidad.

Creemos que los objetivos de esta evaluación diagnóstica se han logrado, sin embargo, faltará ver cómo se desenvuelven otros puntos de vista y otras perspectivas que nutran y desarrollen otros horizontes. Bienvenidas sean las críticas y los aportes a este acercamiento que seguramente posibilitará muchas más indagaciones.

Este primer acercamiento plantea preocupaciones, inquietudes, etcétera, pero también nos entusiasma porque nos acerca a un posible proceso de cambio que tiene el potencial de generar aprendizaje. Para ello, el involucramiento de la comunidad de la Aceval, así como de las personas lectoras de este documento, permitirán que dichas visiones se comparen y se contrasten a la luz de otras organizaciones pero también a lo largo del tiempo. Seguras estamos que pronto estaremos hablando de ello.

Hasta entonces.



# Referencias bibliográficas

- Aceval. (2015). Informe de actividades y resultados 2014 - 2015.
- Aceval. (2018). Informe gestión 2018 Consejo Directivo de la Aceval.
- Aceval. (2021). Informe final del Consejo Directivo Gestión abril de 2019 a mayo de 2021.
- aceval.org
- Aceval. (2021). Reglamento interior de la Academia Nacional de Evaluadores de México, A.C. Noviembre, 2021.
- AMEXCID-GIZ. (2018). Protocolo Mexicano de Actuación para la Transversalización de la Perspectiva de Género.
- AECID. (2019). Diagnóstico Institucional de Género en la Unidad Coordinadora del Programa Saneamiento de Panamá.
- Ahmed, S. (2002). Citada en (Bustelo, M., Espinosa J. et,al, 2015: 25), Engendering organizational practice in NGOs: the case of Uthmaniyah. *Development in Practice*, 12 (3-4).
- Association for Women's Rights in Development (AWID). (2004). Derechos de las mujeres y cambio económico, N°9. Disponible en <https://www.awid.org/es>
- Auditoría Superior de la Federación (ASF). (2018). Evaluación núm. 1587-DS "Política Pública de Igualdad de Género".
- Bartra, E. (2000). Reflexiones metodológicas, Universidad Autónoma Metropolitana, Ciudad de México.
- Bonavitta, P. (2016). ¿Por qué cuidamos las mujeres? ¿Cartografía sobre el espacio privado como territorio para otros? Disponible en: [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/128352/CONICET\\_Digital\\_Nro.f1139c6d-e1e0-45cf-855a-d6cd0c-d3ae81\\_A.pdf?sequence=5&isAllowed=y/](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/128352/CONICET_Digital_Nro.f1139c6d-e1e0-45cf-855a-d6cd0c-d3ae81_A.pdf?sequence=5&isAllowed=y/).
- Bustelo, M., Espinosa, J., Faúndez, A., Weinstein, M. (2015). Guía para incluir la perspectiva de Género+ en las VOPE: Innovando para mejorar las capacidades institucionales. Publicado por Relac-EES-IOCE-EvalPartners. [https://www.evalpartners.org/sites/default/files/documents/evalgender/Genero\\_es.pdf/](https://www.evalpartners.org/sites/default/files/documents/evalgender/Genero_es.pdf/).
- Cámara de Diputados. (2019). Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPRH\\_191119.pdf/](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPRH_191119.pdf/).
- Cámara de Diputados. (2018). Ley General de Desarrollo social. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/264\\_250618.pdf/](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/264_250618.pdf/).
- Cámara de Diputados. (2018). Ley de Planeación. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/59\\_160218.pdf/](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/59_160218.pdf/).
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL). (2018). Agenda 2030. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf/](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf/).
- Colegio de México (COLMEX). 2018. Desigualdades en México. <https://desigualdades.colmex.mx/informe-desigualdades-2018.pdf/>.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). (2020). [https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Observancia/Como\\_se\\_hace\\_la\\_evaluacion/](https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Observancia/Como_se_hace_la_evaluacion/).

- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2020). Pobreza y Género en México: Hacia un sistema de indicadores. Información 2008-2020.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2014). Diagnóstico de la Estrategia Presupuestaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Análisis del anexo 10 del Presupuesto de Egresos de la Federación 2012.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2018). Seminario realizado el 31 de mayo y 1 de junio de 2018 organizado por el Coneval, la OCDE, el INMUJERES, la SHCP, ONU-mujeres, pero no así la CNDH. <https://www.coneval.org.mx/Eventos/Paginas/Seminario-Internacional-Evaluacion-con-Perspectiva-de-Genero-de-Politicas-Publicas.aspx/>.
- Cowman, S. (1993). Triangulation: a means of reconciliation in nursing research. *Journal of Advanced Nursing*, pp. 788-792.
- Echeverría, C. (2020). Perspectiva de género, desafíos para su inclusión en las políticas públicas. *Revista Digital Universitaria* volumen 21, número 4 julio-agosto 2020. <https://www.revista.unam.mx/>
- Enciclopedia Jurídica. (2020). <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/derecho-positivo/derecho-positivo.htm/>. Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Morata. España.
- Geilfus, F. (2002). *80 herramientas para el desarrollo participativo: diagnóstico, planificación, monitoreo y evaluación*, San José, Costa Rica, Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.
- Hernández, J.; Gallardo, M; Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional, Enfoque Latinoamericano*. PEARSON, Distrito Federal, México.
- Hernández, J. (2017). *Desarrollo Organizacional: Teoría, prácticas y casos*. PEARSON, Ciudad de México, México.
- Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. (2009). *Guía de Evaluación del Impacto de Género*. Elaborado por Asociación Global e-Quality.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). 2007. *Glosario de Género*. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf/](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf/).
- Lagarde, M. (2019). *Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción*. *Diario Digital femenino*, disponible en: <https://diariofemenino.com.ar/df/mujeres-cuidadoras-entre-la-obligacion-y-la-satisfaccion/>
- Lamas, M. (1996). *La construcción cultural de la diferencia sexual*, (compiladora). PUEG, UNAM, México..
- MESECVI. (2015). *Guía Práctica para la aplicación del sistema de indicadores de progreso para la medición de la implementación de la Convención de Belém Do Pará*. [https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/guia\\_indicadores\\_bdp\\_esp.pdf/](https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/guia_indicadores_bdp_esp.pdf/).
- (Molyneux, M. (2008). *Género, justicia y desarrollo, Reconfigurando la ciudadanía. Perspectivas de la investigación sobre justicia de género en la región de América Latina y el Caribe*, Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Nueva Delhi, India).
- Moser, C. (1995). *Planificación de género y desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Lima, Centro Flora.
- Oficina de la Abogacía General. (2016). *Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM*. disponible en: <https://www.cepe.unam.mx/publish/pdf/>

- protocolo\_en\_casos\_de\_violencia\_de\_genero.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)-Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2017). Construir un México inclusivo. Políticas y buena gobernanza para la igualdad de género. [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/construir-un-mexico-inclusivo\\_9789264300996-es#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/construir-un-mexico-inclusivo_9789264300996-es#page1)
- Organización de Naciones Unidas (ONU Mujeres). (2015). Cómo Gestionar Evaluaciones con Enfoque de Género. Manual de evaluación.
- Organización de los Estados Americanos (2015). Guía práctica para la aplicación del sistema de indicadores de progreso para la implementación de la convención de Belém do Pará. Pág. 17. [http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Guia\\_Indicadores\\_BDP\\_ESP.pdf/](http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Guia_Indicadores_BDP_ESP.pdf/).
- Organización de Naciones Unidas (ONU Mujeres). (2016). Herramienta para el diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género. Herramienta para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2008). Manual para facilitadores de auditorías de género. Metodología para las auditorías participativas de género de la OIT.
- OIT-AECID. (s/f). Protección social inclusiva y género: promoción de Pisos de protección social en la Región Andina. Disponible en: <https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/policy-development-and-applied-research/social-protection-floor/lang-es/index.htm/>.
- Proulx, D. (2014). Diagnóstico y cambio organizacional: Elementos claves. Progobernabilidad-Universidad Continental. Lima, Perú.
- Rodríguez, D. (1992). Diagnóstico Organizacional. Facultad de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Ugalde, N. y Balbastre, F. (2013). «Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación». *Ciencias Económicas*, 31(2):179-187.
- UNEG. (2011). Documento Orientativo Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – hacia una guía del UNEG. Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Final%20HRGE%20Handbook%20%20SPANISH%20\(3\).pdf/](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Final%20HRGE%20Handbook%20%20SPANISH%20(3).pdf/).
- UNODC. (2015). Evaluation Policy. Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/UNODC\\_Evaluation\\_Policy%202015.pdf/](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/UNODC_Evaluation_Policy%202015.pdf/).

# Anexos

## I. Guía de entrevista semiestructurada aplicada a personas de las instancias de toma de decisiones

### Guía de entrevista para la evaluación diagnóstica sobre la incorporación de una perspectiva de Género Aceval

#### *Estructura organizacional*

##### MISIÓN Y VISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

1. ¿Conoces la misión y visión de la Aceval?
2. En caso de conocerla, ¿consideras que la misión y visión incorporan claramente una declaración de intenciones/principios relativos a la igualdad de género?
3. ¿La misión y visión son inclusivas?
4. Estatutos y reglamentación interna
5. ¿Conoces si Aceval cuenta con estatutos o algún instrumento formal (como lineamientos) de definición de procedimientos y estructuración interna?
6. En caso de conocer los estatutos y el reglamento, ¿éstos incluyen mecanismos para promover una organización incluyente, no discriminatoria, sabes si estos, tienen alguna definición de violencia de género, o discriminación?
7. Sabes si, ¿existen protocolos o códigos de ética internos en la Aceval para atender problemáticas relacionadas con violencia de género (hostigamiento sexual, acoso laboral, discriminación, etc.)?
8. ¿Consideras que sería importante que Aceval tuviera un código de ética y un protocolo que incorpore cuestiones como las señaladas en la anterior pregunta? ¿Para qué?
9. Sabes si ¿Aceval tiene mecanismos de comunicación para realizar denuncias sobre violencia de género o por algún tipo de discriminación? En caso afirmativo ¿cuáles?
10. Estos mecanismos ¿son de conocimiento del gremio entero?
11. Estructura de toma de decisiones
12. ¿Considera usted que existe paridad de sexo en la integración del Consejo Directivo de la Aceval? ¿Por qué?

13. ¿Identifica desbalances en razón de género?
14. ¿Conoce si existen procedimientos específicos para elegir los cargos dentro del Consejo Directivo? ¿Cuáles son los requisitos y los procedimientos para estos cargos?
15. ¿Estos procedimientos incluyen criterios que incorporen una perspectiva inclusiva y de igualdad en términos de: sexo, origen cultural, edad y profesión o nivel educativo?
16. ¿Consideras que la difusión de los criterios es para el conocimiento de las personas integrantes de la Aceval? ¿Es adecuada?
17. ¿Existen criterios para la elección y renovación de quienes conforman las iniciativas de la Aceval? ¿Por qué?
18. ¿Considera que existen mecanismos claros y transparentes por los cuales se toman las decisiones dentro del Consejo Directivo? ¿Cuáles?
19. ¿Considera que estos mecanismos son participativos e incluyentes para todas/os los integrantes del Consejo Directivo?
20. ¿Podría explicar en qué aspectos toman decisiones: sólo el Consejo Directivo; el Consejo de Fundadores; el conjunto de asociados/as?
21. ¿Aceval promueve espacios de diálogo o mecanismos de comunicación para recibir propuestas o reclamos de las y los socios respecto a la conducción del Consejo Directivo?
22. Si la respuesta es afirmativa ¿cuáles son esos espacios o mecanismos?
23. ¿Estos mecanismos son difundidos periódicamente para conocimiento de cada integrante del gremio?

#### LIDERAZGOS

24. En Aceval, ¿considera que se promueven liderazgos inclusivos, así como diversos estilos de liderazgo?
25. ¿Existen liderazgos inclusivos que permiten diferentes tipos de comunicación y participación?
26. ¿Considera que las socias y socios conocen y valoran el trabajo voluntario dentro de la Aceval?
27. Para promover e implementar más y mejores liderazgos inclusivos, con perspectiva de derechos e igualdad de oportunidades, ¿qué considera le hace falta a la Aceval?
28. Recursos financieros y planificación presupuestal
29. ¿Aceval planifica la distribución de recursos financieros a cada uno de los grupos de trabajo para realizar sus actividades?
30. ¿Aceval asigna recursos financieros a cada uno de los grupos de trabajo para realizar sus actividades a lo largo del año?
31. ¿Aceval cuenta con criterios para la asignación de recursos? ¿Entre las acciones (institucionales) y las iniciativas? en caso de que la respuesta sea sí: ¿cuáles?

32. ¿A qué actividades con PEG Aceval ha destinado explícitamente presupuesto a lo largo de cada año? ¿Podría mencionarnos que porcentaje aproximadamente? Considera que contemplar esto es importante, ¿para qué?
33. ¿Considera necesario que se destine presupuesto a actividades con perspectiva de género? ¿Para qué?

#### MEMBRESÍA

34. Conoces ¿cuáles son los requisitos para pertenecer a la asociación?
35. ¿Consideras que alguno de estos requisitos limita o restringe el acceso a ciertos grupos más desfavorecidos o a personas con situaciones especiales? ¿Por qué?
36. ¿Considera que sería necesario revisar los requisitos para pertenecer a la asociación desde una perspectiva inclusiva y de igualdad de oportunidades, pero también de profesionalización? ¿Por qué?
37. ¿Considera que Aceval hace la difusión necesaria y suficiente para integrar asociadas y asociados del centro e interior del país, de diversas orientaciones sexuales, edades, pertenencia étnica, personas con discapacidad, contexto social y poder adquisitivo, puesto o posición en una organización?
38. ¿Conoce si Aceval recoge datos desagregados para identificar la diversidad de socias y socios?
39. En caso afirmativo, ¿cuáles son los mecanismos de la Aceval para recoger datos desagregados?
40. ¿Con qué tipo de datos desagregados cuenta y con qué periodicidad se genera esta información?
41. En su opinión ¿en cuáles temáticas de los grupos de trabajo hay mayor interés o participación por parte de las y los asociados?
42. ¿Ha identificado si la participación en el trabajo voluntario es mayor por parte de alguno de los dos sexos en particular? ¿Ha identificado en cuáles tipos de trabajo participan mayormente las mujeres, y en cuales, mayormente los hombres? ¿A qué lo atribuye?

#### ***Capacidades de las personas asociadas***

#### CONOCIMIENTO

43. ¿Qué nivel de mando ocupa en el cargo actual en el que se desempeña profesionalmente?
44. ¿Considera que, por ser hombre o mujer en el ámbito profesional/laboral las actividades y/o funciones que realiza, le son asignadas de acuerdo con su sexo?
45. ¿Qué actividades y funciones realiza cotidianamente en el ámbito privado, por ejemplo; desempeña labores de cuidado o trabajo doméstico en su hogar?

46. ¿Aproximadamente, cuantas horas a la semana destina a estas labores?
47. ¿Cuáles son las implicaciones negativas que puede identificar por ser hombre o mujer en el campo profesional como evaluadora/or?
48. ¿Cuáles son las implicaciones positivas (beneficiosas) que puede identificar de acuerdo ser hombre/mujer en el campo profesional de la evaluación?\*
49. ¿Para usted qué es violencia en razón de género?
50. ¿Usted identifica si ha experimentado algún tipo de violencia, discriminación, exclusión o desvalorización debido a su identidad de género en algún espacio/ámbito?

#### DIMENSIÓN PROFESIONAL

51. ¿Cómo define usted “perspectiva de género”?
52. Del 1 al 5 (donde 1 es nada y 5 me considero experto/a), ¿Cuáles considera son sus conocimientos teórico-metodológicos sobre perspectiva de género?
53. ¿Tiene usted alguna formación o capacitación sobre perspectiva de género? ¿Cuál?
54. ¿Considera que este tipo de formación es necesaria para la comunidad de la Aceval? ¿Para qué?
55. ¿Considera usted que es pertinente la incorporación de PEG en la Evaluación de políticas, programas y proyectos? Dar respuesta del 1 al 5 y luego explique por favor su respuesta
56. Grupos de trabajo
57. ¿Considera que los grupos de trabajo de la Aceval realizan alguna actividad para implementar la perspectiva de género en las iniciativas?
58. ¿Considera que el nivel de involucramiento de las y los socios que conforman los grupos de trabajo vinculados al enfoque de género es igual entre hombres y mujeres?
59. ¿Usted identifica alguna diferencia tanto en el nivel de involucramiento/ participación paritaria en términos de género en otros grupos de trabajo?

#### CIRCULACIÓN DE INFORMACIÓN

60. ¿Considera que Aceval promueve una política de transparencia activa respecto a los proyectos y/o actividades que lleva a cabo, especialmente aquellos vinculados con el género?
61. ¿De acuerdo con su experiencia cómo se dan a conocer los avances y metas alcanzadas por cada grupo de trabajo?

#### INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTO

62. ¿Aceval promueve actividades para compartir experiencias entre los diferentes grupos de trabajo dentro del gremio?

63. ¿En su experiencia como socia/o ha participado en espacios para la construcción de conocimiento colectivo (socias/socios) respecto a la perspectiva de género? ¿Considera que esto es importante? ¿Para qué?

### **Profesionalización**

#### FORMACIÓN Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES

64. ¿Qué tipo de actividades de formación lleva a cabo Aceval para desarrollar las capacidades de sus asociados y asociadas en materia de perspectiva de género+?
65. ¿Usted conoce si existe algún tipo de convenios de colaboración que se hayan consolidado con otros actores para que los integrantes accedan a oportunidades de formación en el enfoque de género+?

#### CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE

66. ¿La asociación ha generado espacios de discusión sobre las condiciones de trabajo que enfrentan sus integrantes como evaluadores/as? Dentro de ellas, ¿se ha considerado si han sufrido situaciones de discriminación por género, origen cultural u otro aspecto tanto al interior de la Aceval como en otras instituciones externas?
67. ¿Considera necesario que se organicen espacios que tengan el objetivo de analizar la situación de la igualdad de género en el ámbito de la evaluación? ¿Para qué?
68. En Aceval, ¿existen espacios de debate sobre códigos de conducta ética para el desempeño de la labor de evaluadores/as?
69. Procesos de profesionalización designación y/o acreditación
70. ¿Considera necesario que Aceval obtenga alguna certificación o acreditación en PEG? ¿Cómo considera esto, podría mejorar a la Aceval y al gremio?
71. ¿Qué considera, haría falta para impulsar estos procesos en la Aceval, así como para avanzar en procesos de certificación del gremio como evaluadores/as y como evaluadores/as profesionales con PEG? ¿Considera que avanzar en esto es importante? ¿Para qué y para quién o quiénes?

### **Incidencia**

#### COMUNICACIÓN

72. ¿Considera que la asociación ha garantizado el uso de lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y eventos? Argumente su respuesta.
73. ¿Considera que en la Aceval deben existir lineamientos para garantizar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones y eventos?



74. ¿Qué haría falta para garantizar el lenguaje inclusivo tanto en las comunicaciones de la Aceval como de sus grupos temáticos?

#### ACTIVIDADES PÚBLICAS

75. ¿La Asociación ha realizado actividades abiertas para difundir y dar a conocer la situación de las poblaciones que sufren mayor desigualdad?

76. ¿Considera que en la Aceval debe existir un acuerdo para el desarrollo de actividades públicas que considere la promoción de la no discriminación (idioma, criterios para identificación de poblaciones en situación de riesgo, criterios de participación igualitaria entre moderadores/as, presentadores/as, etc.)?

77. ¿Qué hace falta para gestionar eventos que involucren la participación de poblaciones en situación de riesgo?

78. ¿Considera que en la Aceval debe existir una mayor articulación entre los grupos temáticos para organizar eventos que promuevan la no discriminación y la igualdad de oportunidades en la práctica evaluativa?

#### AGENDA ESTRATÉGICA

79. ¿Los grupos de trabajo dentro de la Aceval tienen un plan de trabajo anual?

80. ¿Qué haría falta para que los grupos temáticos incorporen en sus planes de trabajo principios rectores de igualdad de género?

81. ¿Cómo se comunican los planes de trabajo a la Presidencia de la Aceval?

82. ¿Estos planes de trabajo pasan por algún filtro de revisión?

83. Hasta el momento, ¿los planes de trabajo se alinean con la planeación estratégica de la asociación?

84. ¿Cómo se plantea la agenda estratégica de la Aceval en la actualidad?

85. En su elaboración, ¿considera que se deben contar con principios rectores de igualdad de género?

86. ¿Qué haría falta para que la agenda estratégica de la Aceval incorpore principios de igualdad de género?

#### ***Actividades propias de la organización***

#### ACTIVIDADES

87. ¿Considera que en la Aceval existe sensibilidad y se realiza análisis de género de manera sistemática en cada actividad que se realiza? Argumente su respuesta.

88. En Aceval, ¿se recoge sistemáticamente la información desagregada necesaria por sexo/género y por otras características que sean pertinentes (origen étnico, edad, país, situación laboral, etc.) en sus actividades? ¿Para qué se ha recogido esa información?
89. En Aceval, ¿se realiza un análisis de cuál es la estructura de participación de mujeres y hombres en las actividades que se realizan tanto para las y los asociados como para el público en general?
90. En los congresos que se realizan, ¿se analiza por sexo/otras categorías quiénes presentan propuestas de ponencia y % de aceptación de estas?
91. ¿Considera que sería necesario fortalecer los mecanismos de recolección de información de las y los asociados que participan en las actividades? ¿Para qué? ¿Qué haría falta para fortalecer la recolección de información desagregada?

## II. Cuestionario en línea aplicado a integrantes de la Aceval

La presente encuesta tiene el objetivo de recabar información para el proyecto: Evaluación Diagnóstica sobre la incorporación de una perspectiva de género en la Aceval.

De antemano agradecemos mucho tu participación y te garantizamos que la información que nos proporcionas es confidencial y será usada estrictamente con fines de investigación. ¡Muchas Gracias!

Este instrumento fue diseñado para ser contestado por integrantes de la Aceval.

### ***Perfil de la persona participante***

1. ¿Con qué género te identificas?  
 Femenino  Masculino  Prefiero no decirlo  Otro
2. Indica en qué grupo etario te encuentras actualmente:  
 20-29  30-39  40-49  50-59  60-69  70-79
3. Si tienes autoidentidad étnica, especifica \_\_\_\_\_
4. Indica tu entidad federativa de residencia
 

<input type="checkbox"/> Aguascalientes	<input type="checkbox"/> Baja California	<input type="checkbox"/> Baja California Sur	<input type="checkbox"/> Campeche
<input type="checkbox"/> Coahuila	<input type="checkbox"/> Colima	<input type="checkbox"/> Chiapas	<input type="checkbox"/> Chihuahua
<input type="checkbox"/> CDMX	<input type="checkbox"/> Durango	<input type="checkbox"/> Guanajuato	<input type="checkbox"/> Guerrero
<input type="checkbox"/> Hidalgo	<input type="checkbox"/> Jalisco	<input type="checkbox"/> México	<input type="checkbox"/> Michoacán
<input type="checkbox"/> Morelos	<input type="checkbox"/> Nayarit	<input type="checkbox"/> Nuevo León	<input type="checkbox"/> Oaxaca
<input type="checkbox"/> Puebla	<input type="checkbox"/> Querétaro	<input type="checkbox"/> Quintana Roo	<input type="checkbox"/> San Luis Potosí

- |                                   |                                   |                                  |                                     |
|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sinaloa  | <input type="checkbox"/> Sonora   | <input type="checkbox"/> Tabasco | <input type="checkbox"/> Tamaulipas |
| <input type="checkbox"/> Tlaxcala | <input type="checkbox"/> Veracruz | <input type="checkbox"/> Yucatán | <input type="checkbox"/> Zacatecas  |

5. ¿Hablas alguna lengua indígena?

- Sí  No

6. ¿Qué lengua indígena hablas? \_\_\_\_\_

7. ¿Hablas alguna lengua extranjera?

- Inglés  Francés  Italiano  Portugués  Japonés  Mandarín  Ninguna  
 Otra, \_\_\_\_\_

8. Escribe qué carrera profesional cursaste. \_\_\_\_\_

9. Indica tu último grado de estudios.

- Licenciatura  Maestría  Doctorado  Postdoctorado

10. En caso de haber cursado una maestría, escribe el nombre del programa. \_\_\_\_\_

11. En caso de haber cursado un doctorado, escribe el nombre del programa. \_\_\_\_\_

12. En caso de haber cursado un postdoctorado, escribe el nombre del programa. \_\_\_\_\_

13. Si tienes estudios de evaluación, indica de qué tipo son. Puedes indicar más de uno.

- Diplomado  Especialidad  Maestría  Curso/Taller  Ninguno

14. En el ámbito profesional en el que te desempeñas actualmente, ¿qué nivel de mando ocupas?

Selecciona el que más se acerque al tuyo

- |  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Consultoría independiente | <input type="checkbox"/> Docente             | <input type="checkbox"/> Investigación          | <input type="checkbox"/> Dirección general     |
| <input type="checkbox"/> Dirección de área         | <input type="checkbox"/> Coordinación        | <input type="checkbox"/> Jefatura departamental | <input type="checkbox"/> Analista              |
| <input type="checkbox"/> Gerencia administrativa   | <input type="checkbox"/> Gerencia financiera | <input type="checkbox"/> Community manager      | <input type="checkbox"/> Consultora intermedia |
| <input type="checkbox"/> Profesor Investigador     | <input type="checkbox"/> Subdirectora        | <input type="checkbox"/> Titular de Unidad PNUD | <input type="checkbox"/> Otro                  |

15. Indica en qué sector te encuentras laborando actualmente.

- |  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Pública Federal | <input type="checkbox"/> Público Estatal | <input type="checkbox"/> Público Municipal | <input type="checkbox"/> Instituciones educativas |
| <input type="checkbox"/> Consultoría     | <input type="checkbox"/> OSC             | <input type="checkbox"/> Fundación         | <input type="checkbox"/> Empresa privada          |
| <input type="checkbox"/> Ninguno         | <input type="checkbox"/> Otro            |  |   |

16. ¿Tienes hijo/as?

- Sí  No

17. En el ámbito privado indica el número de horas que dedicas semanalmente a las actividades siguientes. Obligatorio llenar todas las filas.

0 h  1 h  2 h  3 h  4 h  5 h  6 h  7 h  8 h o más

### **Estructura organizacional**

18. ¿Conoces la misión y visión de la Aceval?

Sólo conozco la misión  Sólo conozco la visión  Conozco ambas, misión y visión

No las conozco

19. Si conoces la misión de la Aceval, ¿consideras que esta incorpora la perspectiva de género?

Sí  No  No lo sé

20. Indica si conoces los estatutos, el reglamento y/o el código de ética de la Aceval:

Estatutos  Sí lo conozco  No lo conozco

Reglamento  Sí lo conozco  No lo conozco

Código de ética  Sí lo conozco  No lo conozco

21. ¿Consideras que los siguientes documentos de la Aceval incorporan una perspectiva de género?

Estatutos  Sí  No  No lo sé

Reglamento  Sí  No  No lo sé

Código de ética  Sí  No  No lo sé

22. Sabes si en la Aceval, ¿existe un protocolo que atienda problemáticas relacionadas con hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso laboral, discriminación o violencia de género?

Sí  No  No lo sé

23. Respecto a la Coordinación de la Aceval, ¿conoces si existen procedimientos específicos para elegir los cargos dentro de ese órgano directivo?

Sí  No  No lo sé

24. Consideras que en la Aceval existen liderazgos inclusivos que permiten diferentes estilos de participación y comunicación.

No  Sí (especifique en el apartado Otro)

25. ¿Consideras que alguno de los requisitos para pertenecer a la Aceval implica limitaciones o restricciones en relación a grupos más desfavorecidos o a personas con situaciones especiales?

No  Sí (especifique en el apartado Otro)

26. Identificas si Aceval promueve espacios de diálogo o mecanismos de comunicación para recibir propuestas o reclamos de sus integrantes respecto a la conducción de su órgano directivo ¿cuáles? \_\_\_\_\_  
Voluntariado
27. Previo a tu incorporación a la Aceval, ¿habías realizado trabajo voluntario en alguna otra organización social, asociación profesional o fundación?  
 Sí  No
28. ¿Participas activamente en algún(os) grupo(s) de trabajo de la Aceval?  
 EvalSubnacional  EvalOSC  EvalParlamentarians  EvalYouth  EvalProject  
 EvalGender  Inclusión Financiera  Participo en todos  Ninguno
29. En caso de no participar en algún grupo de trabajo, ¿por qué razón no lo haces?  
 Por desconocimiento  Por falta de tiempo  Por desinterés  
 Porque no me convence la organización de los grupos de trabajo  
 No hay mucha claridad de las metas específicas a trabajar  Otro
30. ¿Consideras que hombres y mujeres participan de la misma manera en el trabajo voluntario dentro de la Aceval?  
 Sí, participan igual hombres y mujeres  No, participan más los hombres  
 No, participan más las mujeres  No lo sé
31. En tu opinión, el trabajo voluntario...

	No rinde frutos	Difícilmente rinde frutos	Rinde pocos frutos	Rinde valiosos frutos
Para la Asociación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A nivel grupo de trabajo dentro de la Aceval	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A nivel individual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### ***Dimensión subjetiva***

32. ¿Consideras que en tú ámbito de desempeño profesional, hay actividades/funciones que se te asignan o se han asignado de acuerdo con algún estereotipo de género?  
 Sí  No  No lo sé
33. Si la respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, escribe un ejemplo de alguna actividad asignada de acuerdo con algún estereotipo. \_\_\_\_\_

## Profesionalización

34. Indica el grado en que como profesional de la evaluación te han solicitado tener conocimiento sobre perspectiva de género.  
Nunca  1  2  3  4  5 Siempre
35. En la escala del 1 al 5, indica cómo consideras tus conocimientos para implementar la perspectiva de género en evaluación.  
Ninguno  1  2  3  4  5 Experta/o
36. ¿Cuentas con alguna formación o capacitación de las siguientes? Puedes indicar más de una opción.
- Perspectiva de género
  - Planeación estratégica con perspectiva de género
  - Evaluación con perspectiva de género
  - Análisis de políticas públicas con perspectiva de género
  - Análisis con perspectiva interseccional
  - Hostigamiento sexual y acoso sexual
  - Nuevas masculinidades
  - Liderazgos con perspectiva de...
  - Otra
  - Ninguna
37. En la escala del 1 al 5, indica qué tan importante es para ti tener formación sobre género como profesionista en evaluación.  
Nada  1  2  3  4  5 Totalmente importante
38. En la escala del 1 al 5, indica qué tan importante es la incorporación de la PEG en la Evaluación de políticas, programas y proyectos  
Nada  1  2  3  4  5 Totalmente importante
39. Indica si en tu ámbito de desempeño profesional como evaluador/a has experimentado alguna de las siguientes situaciones. Puedes indicar más de una opción.
- Discriminación por género
  - Discriminación por origen cultural
  - Discriminación por edad
  - No lo sé
  - Ninguna
  - Otro
40. Consideras que en función de tu identidad de género se te...
- Paga menos
  - Se escucha menos tu opinión
  - Se aprecia menos tu trabajo
  - Se te asigna más trabajo
  - Ninguna de las anteriores

## 41. Indica si Aceval promueve

	Sí	No	No lo sé
1. El conocimiento entre sus integrantes sobre protocolos para el tratamiento en procesos de evaluación, entrevistas a víctimas de violencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. La existencia de protocolos para actuar en contextos socioculturales diversos y de alta vulnerabilidad social.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. La existencia de consentimiento informado de las personas entrevistadas, grabadas y/o fotografiadas en procesos de evaluación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. La existencia de espacios de debate o de códigos de conducta ética para el desempeño de evaluadores/as.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

***Incidencia***

42. Indica el tipo de actividades de formación que ha llevado a cabo Aceval para desarrollar las capacidades de sus integrantes en materia de perspectiva de género. Puedes indicar más de una.

- Charlas con personas expertas       Talleres  
 Conversatorios       Webinars       Ninguna

43. ¿Aceval circula información entre sus integrantes sobre programas de formación en evaluación con enfoque de género?

- Sí       No       No lo sé

44. Consideras que Aceval

	Sí	No	No lo sé
1. Utiliza un lenguaje escrito/visual inclusivo en sus diversos instrumentos de comunicación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Promueve el uso de la evaluación para observar el cumplimiento de los derechos humanos de las personas, y en particular, los derechos de las mujeres, pueblos indígenas y afrodescendientes, niños, niñas y adolescentes, personas con capacidades diferentes, población LGTBI.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Da a conocer los resultados de las evaluaciones de sus integrantes que han aplicado enfoque de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Promueve espacios de colaboración con organizaciones de personas que ven vulnerados sus derechos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

45. Qué tan importante consideras que Aceval genere y sistematice información desagregada por sexo/género en las actividades que realiza, así como de otras categorías como edad, identidad étnica, u otra similar?

Nada importante  1  2  3  4  5 Totalmente importante

Covid-19 y práctica evaluativa

46. En 2020 y 2021 ¿enfermaste de SARS COVID-19 o alguna de sus variantes?

Sí  No  No lo sé

47. Si tu respuesta anterior fue afirmativa ¿de qué manera afectó tu vida laboral en términos de días de trabajo?

De 1 a 7 días  Hasta 14 días  Hasta 21 días

Hasta 28 días o más  Ninguno

48. Perdiste algún trabajo a causa de la enfermedad SARS COVID-19

Sí  No

49. ¿Disminuyeron tus ingresos económicos en 2020-2021 debido a la Pandemia SARS-COVID 19?

Sí  No

50. Indica si debido a la Pandemia SARS-COVID 19, en 2020-2021

Incrementaste el tiempo destinado a cuidados de personas  Sí  No

Incrementaste el tiempo destinado a trabajo doméstico  Sí  No

51. Si la respuesta anterior es afirmativa,

52. ¿Cuántas horas promedio a la semana incrementaste al cuidado de personas?

0 h  De 1 a 3 horas  Más de 3 horas

¿Cuántas horas promedio a la semana incrementaste al trabajo doméstico?

0 h  De 1 a 3 horas  Más de 3 horas

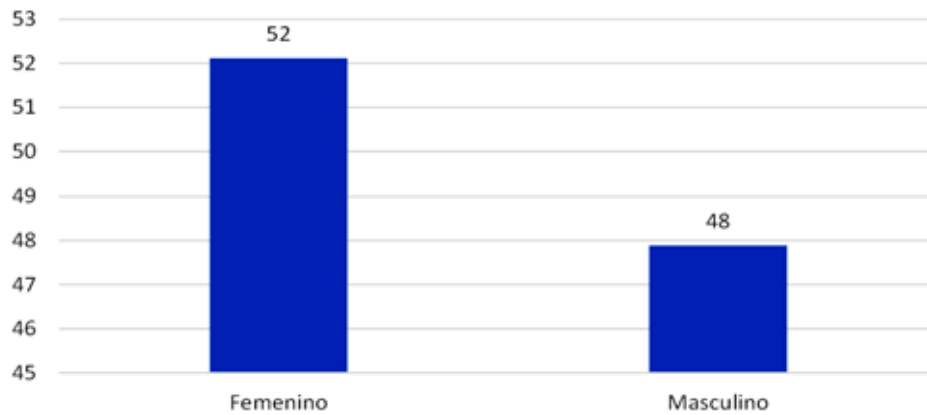


### III. Otros hallazgos del ejercicio cuantitativo

#### *Perfil de las personas participantes de la Aceval en el llenado del cuestionario*

- De las respuestas obtenidas, 48% se identificaron con el género masculino, y 52% con el femenino; estos datos reflejan una composición semejante al total la comunidad Aceval donde 46.5% son hombres y 53.5% son mujeres.

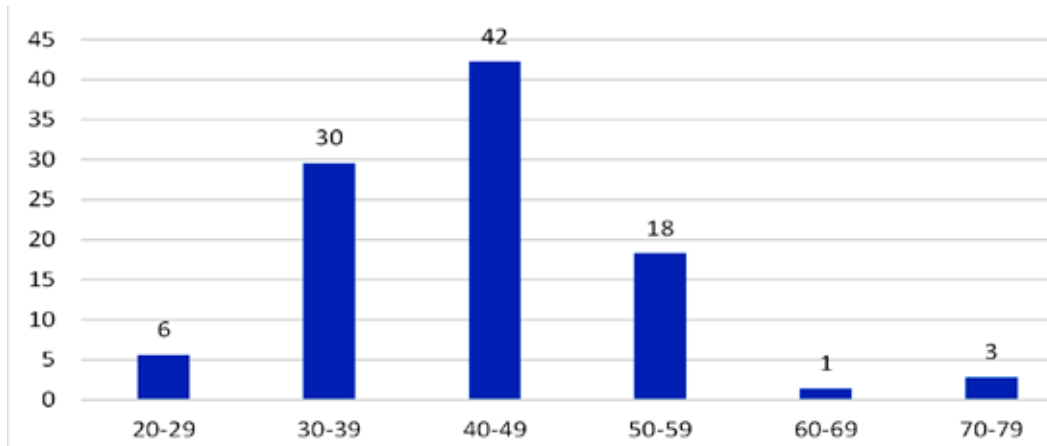
**FIGURA 20. ¿CON QUÉ GÉNERO TE IDENTIFICAS?**



Fuente: Elaboración propia.

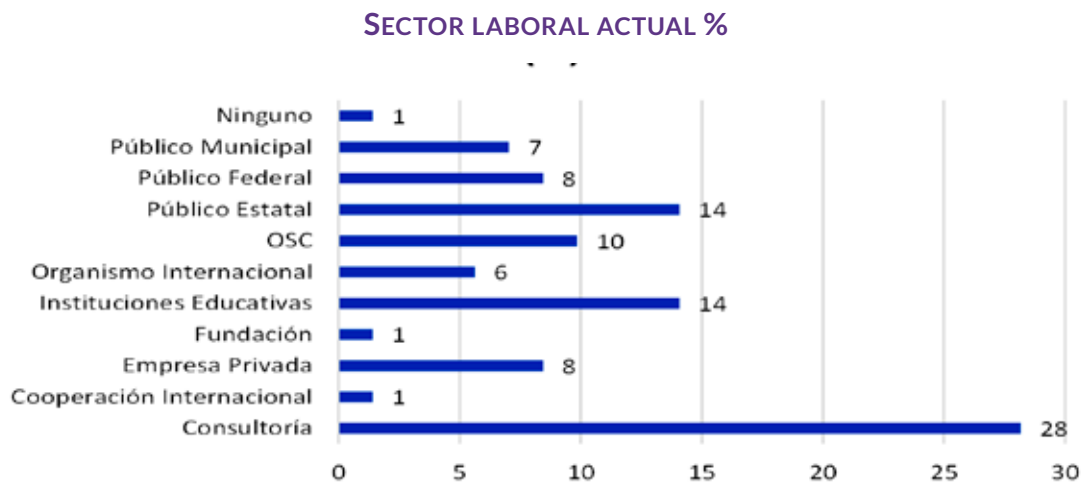
- El grupo etario predominante (con 42%) en la Aceval se concentra en el rango de 40-49 años seguido por el rango de 30-39 con 30% de integrantes; el grupo de 50-59 años concentra a 18% de integrantes; el restante 10% concentra a los grupos de edad de 20-29, 60-69 y 70-79 años. Todos los grupos de edad que consideró la encuesta fueron partícipes. Además, 52% de respondientes dijo no tener hijos/as, mientras que 48% restante respondió que sí tienen.

**FIGURA 21. PERTENENCIA POR GRUPO ETARIO %**



Fuente: Elaboración propia.

- Se consultó sobre la identificación étnica, y se halló que dos personas sí se identifican con alguna etnia, siendo una de ellas la mazahua y otra, la yaqui afromexicana.
- Respecto al **lugar de residencia**, el grueso de respondientes se concentra en la Ciudad de México (42%), seguidos por los estados de Guanajuato (10%), Estado de México (8%), Puebla (6%) y Jalisco (6%).
- En cuanto a **nivel de estudios** el total respondientes cuenta con estudios a nivel de licenciatura o ingeniería (no se indagó si tienen o no título), 54% cuentan con una maestría, mientras que un 28% con un doctorado y un 1% dijo contar con estudios de posdoctorado.
- Hay toda una gama de **profesiones** en la Aceval, sin embargo, entre las personas respondientes predomina la carrera de economía con 25.4% y relaciones internacionales con 12.7% y ciencia política 7% y sociología con 5.6%.
- **Lenguas extranjeras.** De las personas encuestadas 78% dijo hablar inglés, 1% francés y 21% restante no dominar ninguna lengua extranjera. Llama la atención, además, que 21% de respondientes domina habla más de una lengua extranjera, y que el francés es la más común como segunda lengua.
- Respecto a **conocimientos en evaluación**, el diplomado es el principal medio por el que 55% de la comunidad Aceval ha adquirido sus conocimientos, los cursos y talleres también son la otra vía de profesionalización, pues 49% de las personas encuestadas han recurrido a ellos. En menor porcentaje, los estudios en evaluación provienen de una maestría (12%) y especialidad (10%).
- Caracterizando el **ámbito laboral**, 29% de las personas respondientes dijeron ser parte del funcionariado público —a nivel estatal (14%), a nivel federal (8%) y municipal (7%)—, 27% están dentro de una consultoría, 14% laboran en instituciones educativas y las 10% en OSC.



Fuente: Elaboración propia.

### ***COVID-19 y efectos en la salud, ingreso y cuidados de la comunidad evaluadora***

- También se preguntó a las personas encuestadas sobre si habían enfermado de Covid-19. En 2020, 13% indicó que sí, 79% que no, y 4% dijo no saberlo. Para 2021, se incrementaron los casos ya que 17% indicó que sí había enfermado, 72% dijo que no y el restante 4% dijo no saberlo.
- Ligado con la pregunta anterior, y sobre si la enfermedad afectó su vida laboral, 18% dijo que no se había visto afectada, 11% dijo que se había visto afectada hasta por 14 días laborales y un 8% se vio afectado hasta 7 días laborales. El resto dijo verse afectada hasta por 21 días y algunos decidieron no responder.
- Es positivo que 95% de las personas encuestadas no perdieran su trabajo por haberse contagiado, el resto desafortunadamente indica que sí lo perdieron. Empero, y este es un asunto que debe considerarse, 33% indicó que su ingreso disminuyó, por el contrario, 67% menciona que conservó su ingreso íntegro.
- Entre 2020 y 2021, y con relación al aumento de tiempo en actividades como el cuidado de personas, 49% indicó que había tenido que aumentar el tiempo mientras que 51% dijo que no. En este mismo periodo, pero en relación con el trabajo doméstico, 77% mencionó que sí tuvo que aumentar el tiempo para dicha actividad, contrario a 23% que dijo que no.
- Finalmente, y en cuanto a las horas que las personas encuestadas aumentaron en materia de cuidados de personas, 28% indicó que incrementó 0 horas, 15% de 1 a 3 horas, 37% señaló que más de 3 horas. y el resto (20%) no respondió. Sobre el aumento de horas en el trabajo doméstico, 6% mencionó que no aumentó el número de horas, 28% dijo aumentar entre 1 y 3 horas, 49% señaló que aumentó más de 3 horas y el restante 17% no respondió.

***Equipo EvalGender Capítulo México\****

Edelith Romero Monterde  
*Coordinadora de EvalGender Mx*

Macarena Orozco Martínez  
*Coordinadora de Investigación*

**Integrantes del equipo**

Marcia Itzel Checa Gutiérrez  
Karen Azucena Hernández González  
Lizbeth Teresa Sánchez  
Michelle Ruiz Valdes  
Gabriela Rentería Flores  
Yanette Carrillo Reyes  
Ana Valeria Güemez  
Delyana de Jesús Vargas Loiza

