



## PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

## INTRODUCCIÓN

Es un objetivo prioritario del Gobierno de Chihuahua crear las condiciones para que los hombres y mujeres chihuahuenses disfruten de los beneficios que ofrece el desarrollo. Podría asumirse que todas las intervenciones de la política pública tienen esta misión, pero en la realidad no siempre sucede así.

En todas las sociedades algunas personas siguen enfrentando un tratamiento injusto, es decir, son discriminadas, impidiéndoles disfrutar sus derechos civiles, sociales, económicos, políticos y culturales. Aunque las personas pueden ser discriminadas por muchos factores - como su clase social, su origen étnico, su edad, su religión o su orientación sexual, entre otros- sin lugar a dudas una de las discriminaciones más persistente son las que enfrentan las mujeres. Estas desventajas se conocen como desigualdades por razón de género, las cuales atraviesan por otras formas de inequidad y discriminación.

En los últimos años el concepto de género se ha integrado al discurso del desarrollo. La perspectiva de género se ha convertido en una herramienta esencial para la elaboración y formulación de las políticas públicas que buscan alcanzar la equidad. Esta perspectiva analiza la vida de hombres y mujeres en la sociedad, encuentra las áreas donde existen injusticias y busca remediarlas. Por lo tanto la perspectiva de género no es una perspectiva de mujeres: uno de sus objetivos es que hombres y mujeres hagan uso pleno de sus derechos civiles, económicos, sociales, culturales y políticos. En otras palabras, busca remediar tanto las desventajas que enfrentan los hombres como las mujeres.

Como en términos generales las mujeres enfrentan más desventajas que los hombres se ha encasillado a las cuestiones de género como asuntos de mujeres, pero no es así. Por tal motivo, la justicia de género no puede separarse de las demás aspiraciones para alcanzar una sociedad justa y, por lo tanto, es indivisible de cualquier estrategia de desarrollo



equitativo y sustentable. Dado que las inequidades por razón de género se articulan con otros ejes de la desigualdad su eliminación debe abarcar todos los ámbitos de la política pública.

Documentos recientes de organismos internacionales como el Banco Mundial y el Sistema de Naciones Unidas indican que un Estado difícilmente logrará sus metas de desarrollo si no participan en él hombres y mujeres -reconociendo el papel fundamental que tienen éstas últimas en la producción y en la reproducción económica- y acepta las dificultades que experimentan la mayoría de ellas para sortear esta encrucijada a lo largo de su ciclo de vida<sup>1</sup>.

Sin embargo no sólo es una cuestión de desarrollo, es una cuestión de justicia, que es uno de los ideales de las democracias modernas. Pero a pesar de estos argumentos, muchas veces las instituciones no responden para que las desigualdades por razón de género se reduzcan. Por ello, las mujeres que viven en Chihuahua no sólo deben adquirir el capital humano para poder competir en el mismo nivel que los hombres una vez eliminadas las barreras formales de discriminación, sino que también deben adquirir el poder de tomar las decisiones estratégicas de sus vidas, incluyendo su reproducción, su representación en las instancias de poder y su participación en las decisiones públicas y privadas que afectan sus vidas y la de la sociedad en su conjunto. De la misma manera, las instituciones de Chihuahua deben transformarse para adoptar la equidad como uno de sus valores y responder mejor a los y las ciudadanas. Esto sólo será posible si las instituciones de política pública responden efectivamente a través de la estrategia que se conoce como transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas.

En suma, transversalizar la perspectiva de género propone nuevos criterios para la definición de las políticas públicas. El reto es hacer visibles y medibles las condiciones específicas en las que las mujeres y hombres enfrentan su cotidianeidad para modificarlas. Es una

---

<sup>1</sup> Algunos de los documentos que se pueden consultar son *Hacia la integración de géneros en el desarrollo económico. Mediante la igualdad de derechos, recursos y voz* del Banco Mundial y *Los Objetivos de desarrollo del Milenio* de la Organización de Naciones Unidas.



estrategia que transforma la forma en cómo se abordan los problemas sociales de las mujeres y hombres. Así, con fundamento en el Artículo 7 de la Ley de Planeación del Estado de Chihuahua, el Instituto Chihuahuense de la Mujer elaboró el Programa Sectorial de Equidad de Género 2004-2010, con el objeto de que las distintas dependencias del gobierno adopten la perspectiva de género como una herramienta imprescindible para el proceso de planeación e implementación de sus políticas públicas.

Para conocer el grado de avance logrado en los primeros años e identificar tanto las prácticas exitosas como aquellas que son necesarias modificar es necesario tener un panorama de la situación actual y evaluar las iniciativas y acciones emprendidas. La medición de los avances realizados en esta materia, deberán reflejar el impacto tanto de las iniciativas internacionales de las que ha sido participe el Gobierno de México, como de las acciones particulares realizadas por el Gobierno de Chihuahua. Por tal motivo, a cuatro años del desarrollo de este programa, será necesario evaluar su avance a través de las auditorías de género del Gobierno de Chihuahua.

El programa de auditoría de género que se presenta en este documento tiene por objeto servir como un mecanismo de medición de los avances, es decir servir como una evaluación y como un elemento de programación para aquellas acciones que requieran un esfuerzo especial al final de la administración 2004-2010. Así, el gobierno de la actual administración podrá rendir cuentas a las mujeres chihuahuenses sobre las acciones llevadas a cabo para proteger sus derechos humanos y mejorar su calidad de vida. Por supuesto, esta no es tarea fácil, y medir los resultados requiere de la aplicación de diversos métodos y de un periodo de tiempo realista. La primera mitad de 2009 será el periodo durante el cual se llevará a cabo esta medición, para que la segunda mitad del año se concentre en las acciones más apremiantes que permitan que al cierre de la administración se hayan cumplido en la medida de lo posible las metas planteadas en el programa sectorial.



Así, la auditoría de género servirá al mismo tiempo para evaluar el Programa Sectorial de Equidad ofrecerá a los planificadores y responsables de las políticas públicas del gobierno de Chihuahua bases para aprender de experiencias anteriores, mejorar la prestación de servicios, la planificación y la asignación de recursos en aras de mejorar los resultados. Diversos procesos de evaluación de política pública han demostrado que cuando las auditorías y evaluaciones se realizan en el momento oportuno, se centran en aspectos claves que interesan a los planificadores y responsables de las políticas públicas, y los resultados de éstas se presentan de forma clara y sin dificultad de comprensión, son un medio eficaz para mejorar los efectos y desempeño de las políticas públicas.

Cabe destacar que el estado de Chihuahua, a través del Instituto Chihuahuense de la Mujer será el primer organismo en México en llevar a cabo las auditorías de género, colocándolo a la vanguardia en el tema junto a países como España, Canadá o el Reino Unido. Este proceso de auditoría también contribuirá a la transparencia y rendición de cuentas, ya que los insumos que se desprendan de ella son de utilidad a la sociedad civil para calificar la actuación en materia de equidad de los distintos órganos y dependencias del gobierno estatal. Para llevar a cabo una auditoría de género, es necesario esclarecer las metas de política pública y la estrategia asociada contra la cual se evaluarán los temas de género. Dada la influencia global de la Plataforma de Acción de la Conferencia de Beijing, debería ser muy sencillo para los gobiernos y las organizaciones de desarrollo el alcanzar esta estrategia internacional. La Plataforma de Acción respalda una política pública de empoderamiento de las mujeres y la promoción de la igualdad de género. Además, establece la transversalización de la perspectiva de género como el establecimiento del empoderamiento y los objetivos de igualdad.

Dada la magnitud de las acciones presentadas, su carácter multisectorial y los cambios que se esperan medir, es necesario analizarla a cuatro niveles distintos: a nivel de la política, al nivel de la programación, al nivel de las instituciones y al nivel de los resultados de política



pública. Así, para cada una de las acciones del Programa Sectorial de Equidad de Género se buscará medir en estas cuatro dimensiones.

Si bien la auditoría realizada beneficiará la futura implementación y resultados del Programa, esto sólo será posible mediante un seguimiento y supervisión estricta de los objetivos, estrategias y líneas de acción del presente Programa. El proceso se llevará a cabo en una matriz de auditoría, así como otros instrumentos ad hoc desarrollados especialmente que darán seguimiento a los compromisos del Programa Sectorial y que medirá los avances de la intervención a los cuatro niveles arriba descritos.

Cabe destacar que muchas de las acciones del citado programa tienen relación con las Metas de Desarrollo del Milenio, las cuales el gobierno de México se comprometió a alcanzar para el 2015. Estas metas tendrán un apartado especial al finalizar la aplicación de instrumentos en el 2009.



## ¿QUÉ SON LAS AUDITORÍAS DE GÉNERO?

Tradicionalmente, las auditorías han sido asociadas con las de carácter financiero. Los peritos contables realizaban auditorías y con sus declaraciones de aprobación certificaban que las finanzas y la administración eran legítimas, con reglas establecidas y regulaciones seguidas correctamente. Más recientemente, las auditorías de calidad de gestión fueron introducidas en compañías para promover mejoras de rendimiento. Los estándares de rendimiento de compañías internacionales fueron desarrollados y evaluados por auditores que investigaban de qué manera la compañía cumplía con la demanda interna y externa. Los auditores de calidad, a su vez, establecían cuando los acuerdos internos estaban en consonancia unos con otros, y cuando las reglas se seguían.

Construidas sobre estos principios, las auditorías sociales han sido desarrolladas en una gama de agencias de desarrollo comunitario y empresas como procesos que permiten a las organizaciones medir hasta qué punto están a la altura de “los valores y objetivos compartidos” con los cuales se han comprometido. En este contexto, una auditoría social es un marco de referencia que permite a una organización desarrollar un proceso a través de cual se pueda rendir cuentas e informar sobre su desempeño y crear un plan de acción para mejorar ese desempeño, y a través del cual se entienda su impacto en la comunidad y su responsabilidad ante los actores interesados.

### ¿Qué son las Auditorías de Género?<sup>2</sup>

Una auditoría de género es tanto una herramienta como un mecanismo basado en una metodología participativa de promoción del aprendizaje institucional sobre como incorporar las consideraciones de género de forma práctica y eficaz en las esferas individuales, de unidad de trabajo y del conjunto de la organización.

<sup>2</sup>

Auditoría Participativa de Género: Herramienta para la introducción de cambios institucionales. OIT.





Mediante este mecanismo se examina si las prácticas internas y los sistemas de apoyo conexos orientados a la integración de las cuestiones de género son eficaces y se refuerzan mutuamente, y si son objeto de seguimiento. Basándose en la situación existente, el ejercicio identifica las principales deficiencias y problemas, así como formas de subsanarlos, planteando posibles mejoras y nuevas ideas. Asimismo, permite documentar las buenas prácticas encaminadas a lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Una auditoría de género refuerza la capacidad colectiva de la organización para analizar sus actividades desde una perspectiva de género y determinar los aciertos y las deficiencias a la hora de promover la igualdad entre los hombres y las mujeres. Sirve para infundir un sentido de pertenencia institucional a las iniciativas en favor de la igualdad entre los sexos y agudiza el conocimiento de la organización en la materia mediante un proceso de:

- consolidación de equipos
- intercambio de información
- reflexión sobre las cuestiones de género

El seguimiento a las recomendaciones de una auditoría de género es un elemento fundamental y es esencial que la unidad de trabajo u oficina en cuestión sientan a la auditoría como una actividad propia a la hora de fomentar, implementar y ampliar las acciones de seguimiento.

La auditoría de género suele funcionar como punto de partida para discutir preocupaciones sustantivas y orgánicas más amplias. Salen a la luz varias cuestiones “que van más allá del género”, como la cultura institucional del trabajo en exceso, las jornadas prolongadas en la oficina; las exigencias en materia de tiempo; el “síndrome de la cortina de cuentas” (las





personas sólo están en contacto con sus superiores y colegas según un criterio verticalista), y la falta de estructuras dinámicas de intercambio, aprendizaje y adaptación. La presencia de estas características en la cultura de una organización son particularmente desfavorables a la promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres.

El reconocimiento de la importancia de las auditorías de género se deriva de una creciente conciencia del papel central de las estructuras organizacionales y la cultura en el diseño e implementación de los programas y proyectos sensibles al género. Esto identifica la importancia de examinar no sólo las cuentas, sino los sistemas y procesos dentro de las instituciones.

### **¿Cuáles son las características de las auditorías de género?**

Algunas de las características principales de las auditorías de género participativas incluyen las siguientes:

1. Las auditorías de género requieren “voluntad política constante por parte de los altos directivos de la organización”. Sin tal compromiso, puede haber resistencia que impida asignar el tiempo considerable requerido para completar los diferentes componentes de la auditoría.
2. Las auditorías de género están enfocadas tanto en las autoevaluaciones internas de la organización, contrariamente a las evaluaciones programáticas externas.
3. Los componentes participativos de las auditorías de género incluyen cuestionarios de autoevaluación, así como extensos procesos de planeación basados en grupos focales para evaluar los resultados y diseñar un plan de acción.
4. En las auditorías la información cuantitativa incluye el análisis de los resultados del cuestionario en términos de análisis univariados, compuestos y bivariados.



5. Las auditorías de género son integrales, pero también extensas y costosas. El proceso puede tomar de tres a cuatro meses, incluyendo a una persona de tiempo completo, así como a otras personas por un periodo de hasta un mes, para recolectar los cuestionarios y analizar los datos. Esto no incluye el tiempo “participativo” de los miembros de la organización, pagado por el presupuesto de la organización.

### **¿Cuáles son los componentes de una auditoría de género?**

El implementar una auditoría de género es un proceso complejo. Para simplificarlo, es útil distinguir las siguientes tres preguntas:

**¿Qué se hace?** La cobertura y la metodología para implementar una auditoría de género.

**¿Cómo se analiza la información?** La estructura, el contenido y las mediciones del documento de la auditoría.

**¿Cómo se implementa un proceso consultivo y se acuerda un plan de acción?**  
La metodología para el proceso consultivo para desarrollar y acordar un plan de acción.

La primer pregunta se refiere tanto a una evaluación externa de los objetivos de desarrollo como a una evaluación organizacional interna. Estos dos componentes en combinación, proveen los contenidos para el documento de auditoría. La implementación de cada uno involucra numerosas técnicas o herramientas metodológicas, que deben ser específicas al contexto estudiado. Es útil establecerlas antes de comenzar la auditoría.

Para el segundo punto es útil hacer un balance entre la extensión del documento y la profundidad del análisis de los datos, ya que mientras que los resúmenes ejecutivos, los



apéndices y los anexos son útiles, muchas organizaciones requieren de documentos cortos y accesibles para que la auditoría tenga un verdadero impacto en los burócratas que pueden tomar las decisiones necesarias para implementar las intervenciones recomendadas.

El último punto se refiere a que mientras que los resultados de la auditoría son importantes por sí mismos, estos tendrán un mayor impacto si la misma institución se apropia de los resultados. Para este fin, las consultas a profundidad, no sólo del contenido del documento, sino como la base para desarrollar un plan de acción concreto, son objetivos importantes.

**Los componentes de una estrategia para una auditoría de género de dos vías\***

- Un cuestionario de auditoría de género: Esta primera etapa está diseñada para ayudar a las organizaciones a evaluar el rango de entendimiento, las actitudes, las percepciones y el comportamiento dentro de su staff. Las respuestas al cuestionario sirven como línea de fondo de las percepciones sobre el estatus de la igualdad de género en los programas y procesos de la organización.
- Discusión, análisis y fase de planeación: La segunda etapa revisa los resultados del cuestionario a través de discusiones con grupos focales y sesiones de planeación. El resultado es un plan de acción detallado que se construye sobre las fuerzas organizacionales y delinea las iniciativas, estrategias, procesos y guías para integrar el género a áreas más débiles.

\*Metodología utilizada por la ONG InterAction (2004)

## ¿Cuáles son las lecciones de las auditorías de género?

Por último, algunas lecciones cruciales sobre la metodología de las auditorías de género incluyen las siguientes:

- Esclarecer las definiciones antes de comenzar la auditoría.
- Desarrollar un marco conceptual coherente.



- Asegurar que haya una consistencia interna entre las diferentes herramientas metodológicas y sus indicadores asociados.
- Reconocer que el desarrollo de dichas herramientas metodológicas es un proceso iterativo en el cual los resultados de campo son tan importantes como los enfoques predefinidos y los indicadores.

Como conclusión, podemos decir que no existe un guía única sobre como realizar auditorías de género, ya que existen tantas maneras de realizar auditorías de género como existen personas realizándolas.

### **¿Qué ejemplos existen de auditorías de género?**

#### *Malawi*<sup>3</sup>

La auditoría de género de Malawi se realizó como respuesta a una petición para evaluar las políticas, estrategias y actividades de implementación de la transversalización de la perspectiva de género de la oficina en Malawi del Departamento para el Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFIDM por sus siglas en inglés). Esta auditoría fue contextualizada al ambiente político, económico y social de los problemas de género en Malawi. Las recomendaciones se realizaron con miras a ayudar al gobierno de Malawi y a la sociedad civil a alcanzar las Metas de Desarrollo del Milenio. Dado que no existe una forma estandarizada de realizar una auditoría de género, fue necesario crear una metodología específica para el caso del DFIDM.

Entre los objetivos principales de la auditoría de género de Malawi se encuentran el proveer de una auditoría de género sistemática para las políticas, estrategias y actividades del

---

<sup>3</sup> Moser, C., An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi, Overseas Development Institute, May 2005.



DFIDM; recomendar políticas públicas, estrategias y actividades apropiadas para el DFIDM, tomando en cuenta la política nacional de transversalización de la perspectiva de género, así como la estrategia, el marco institucional y las actividades en Malawi; recomendar medios prácticos para incrementar el papel de la igualdad de género en programas, planes y actividades futuras; y desarrollar un programa para el entendimiento de la transversalización de la perspectiva de género de todos los miembros y socios del DFIDM.

La metodología de la auditoría de género incluía dos vertientes principales: una externa, para evaluar el desarrollo de los objetivos del DFIDM en relación con las metas de desarrollo del milenio, y una interna, para evaluar el manejo de dichos objetivos dentro de la misma institución.

#### **España<sup>4</sup>**

En el marco del objetivo de impulsar y dar apoyo a las políticas de igualdad y de género a través de todas sus áreas y de su organización gestora, la Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat de la Diputació de Barcelona (España), en coordinación con el ayuntamiento de Munich (Alemania) y la Provincia della Spezia (Italia), llevaron a cabo el proyecto Olympia de Gougles. En este proyecto se elaboraron instrumentos para el análisis y diagnóstico de la realidad de las mujeres y se generaron herramientas conceptuales y metodológicas para el desarrollo de políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres a nivel local.

Los productos finales del proyecto Olympia de Gougles fueron un estudio sobre buenas prácticas y unos instrumentos metodológicos para auditorías de género. Dentro de este último punto se elaboraron tres instrumentos de análisis: para el análisis y diagnóstico de la realidad social de las mujeres; para medir el grado de sensibilización de las organizaciones

---

<sup>4</sup> “Buenas Prácticas y Auditoría de Género: Instrumentos para políticas locales.” *Proyecto Olympia de Gougles*. Institut d'Edicions de la Diputació de Barcelona, mayo 2003.



para llevar a cabo las políticas de igualdad de oportunidades y por último, para medir la participación y el trabajo en red con asociaciones.

La filosofía que se utilizó para este estudio fue el buscar la reflexión de todas las entidades asociadas al proyecto, es decir, no se planteó como una investigación realizada por un equipo externo, sino que se pidió la opinión de todas las entidades involucradas en cada una de las etapas del proyecto.

Los resultados del estudio fueron publicados en el libro “Buenas Prácticas y Auditoría de Género. Instrumentos para políticas locales” de 2003.

### **Oficina Internacional del Trabajo en Sri Lanka<sup>5</sup>**

En 2004, se realizaron auditorías de género para cuatro organizaciones de la OIT en Sri Lanka: el Ministerio de Trabajo y Empleo, la Federación de Empleadores de Ceilán y dos federaciones sindicales, el Congreso de Trabajadores de Ceilán y el Sri Lanka Nidahas Sewaka Sangamaya (SLNSS).

Tras finalizarse las auditorías, se celebró una reunión con todas las partes interesadas a fin de compartir las lecciones aprendidas y las soluciones concretas a los problemas de género. Se entabló contacto con el Programa de Trabajo Decente de la OIT y se trazaron planes de acción para cada una de las instituciones auditadas. En el transcurso de este ejercicio intensivo se señalaron diversas medidas y estrategias que podrían utilizarse para solucionar problemas de igualdad entre mujeres y hombres en el contexto nacional de Sri Lanka.



Entre las iniciativas emprendidas después de la auditoría de género se encuentran la creación de la Oficina de Género en el Ministerio de Trabajo y Empleo, el fortalecimiento del papel y el estatuto de la División Femenil de la SLNSS y la creación de grupos de trabajo sobre género en todas las unidades auditadas para supervisar la ejecución de las recomendaciones de la auditoría.



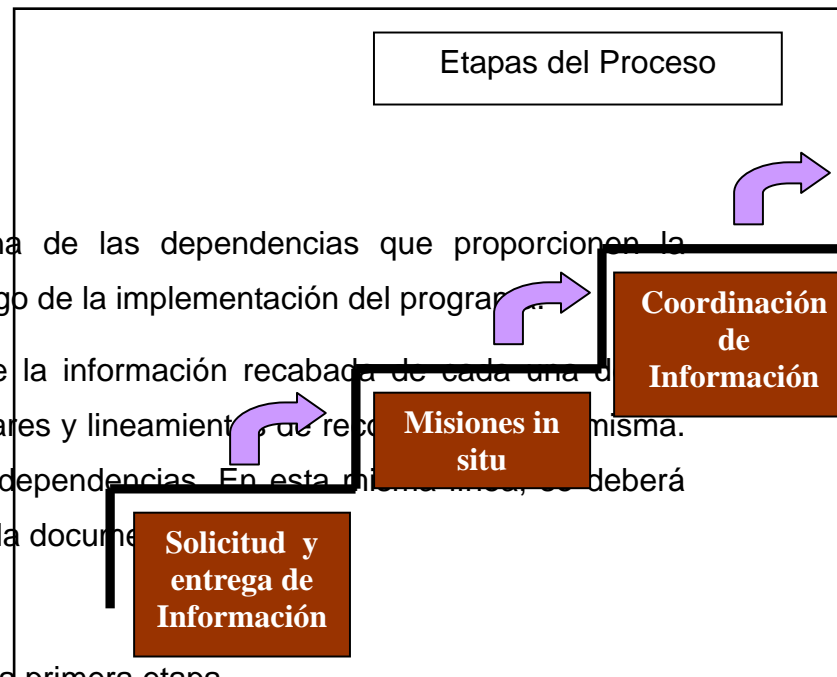


## METODOLOGÍA

La metodología propuesta responde directamente a los objetivos y estrategias establecidos en el Programa Sectorial de Equidad de Género 2004-2010. La estructura metodológica de la evaluación de resultados deberá estar constituida por varios niveles, cada uno de los cuales buscará facilitar la comprensión del Programa y sus resultados.

### Primera Etapa

En esta etapa se le solicitará a cada una de las dependencias que proporcionen la información y los informes generados a lo largo de la implementación del programa. A fin de coordinar y manejar eficientemente la información recabada de cada una de las dependencias se deberán establecer estándares y lineamientos que recojan la misma. Esto permitirá el análisis comparativo entre dependencias. En esta primera etapa, se deberá establecer un plazo límite para la entrega de la documentación.



1. Instrumentos y formatos utilizados en la primera etapa
  - a. I.1.a Reuniones bimensuales del cuadro estratégico del Instituto
  - b. I.1.b Oficio para solicitar información a las distintas dependencias
  - c. I.1.c Oficio para apoyar a las instituciones a recabar la información
  - d. I.1.d Instrumentos para recopilación de la misma
    - i. I.1.d.i Matriz de seguimiento del programa sectorial



- ii. I.1.d.ii Matriz por dependencia
- iii. I.1.d.iii Matriz comparativa interdependencia y por aspecto de evaluación

## **Segunda Etapa**

El Instituto Chihuahuense de la Mujer coordinará misiones para que visiten las diferentes dependencias de la administración pública del Estado de Chihuahua. Esta revisión de procesos *in situ* tendrá como objetivo identificar que los objetivos del Programa efectivamente se lleven a la práctica.

Esta actividad deberá estar coordinada de tal manera que permita evaluar el desempeño del Programa de Equidad en cada una de las dependencias, evitando que la presencia de los auditores del ICHMujer altere o modifique las prácticas laborales cotidianas. Esta es una labor complicada, por lo que requerirá del apoyo logístico de la dependencia anfitriona, particularmente del área de recursos humanos (un factor clave para el éxito de la revisión).

Instrumentos y formatos utilizados en la segunda etapa

- II.1.a Taller de Capacitación para servidoras públicas del ICHMujer
- II.1.b Calendario de reuniones
- II.1.c Cuadros de verificación
- II.1.d Cuadro de verificación institucional

## **Tercera Etapa**

Toda la documentación generada en los dos procesos anteriores debe ser incorporada en un solo informe por dependencia, para el cual se debe seguir un formato estándar. El informe deberá incluir los siguientes elementos:



- i) Introducción. Se hará referencia al presente Programa y sus metas en relación a la dependencia en cuestión.
- ii) Breve análisis de la situación previa a la implementación del Programa en cada una de las dependencias y las metas a lograr. (este punto tendrá como base la información proporcionada por cada una de las dependencias).
- iii) Análisis de fondo. En base a lo anterior y a la revisión *in situ* realizada por el ICHMujer se realizará un estudio cualitativo sobre cada uno de los logros en cada uno de los objetivos establecidos por el Programa Sectorial. Para ello se analizarán cada una sus las estrategias, líneas de acción y metas de forma independiente, para generar un balance global de cada objetivo.
- iv) Resultados por Dependencia. Si bien en el análisis de fondo se determinará el grado de avance por objetivo, en esta sección se desarrollará un análisis global sobre el desempeño de la dependencia en materia de género.
- v) Conclusiones y recomendaciones.

Instrumentos y formatos utilizados en la tercera etapa

II.1.a Grupos focales con metodología cualitativa

### **Cuarta Etapa**

Esta etapa consiste en realizar una valoración global del desempeño de la administración pública estatal en materia de género a partir del Programa Sectorial. Para ello se deberá realizar un estudio de fondo de los informes de cada una de las Dependencias, a partir de los cuales se realizará un análisis cruzado de todas ellas a fin de identificar las debilidades y fortalezas, y se establecerán patrones entre las dependencias que permitan comprender la naturaleza de los resultados.

Al análisis anterior le seguirá una sección sobre las posibles hipótesis que permitan explicar



los avances y retrocesos en los respectivos objetivos de las distintas dependencias. Se elaborarán posibles explicaciones para el comportamiento de los resultados.

Finalmente, se establecerán los lineamientos a seguir conforme a las recomendaciones realizadas por el ICHMujer, y por la Administración Pública en general, para cada una de las dependencias, esta metodología permitirá obtener resultados y estudios que fortalecerán a la administración pública del Estado de Chihuahua.

Instrumentos y formatos utilizados en la cuarta etapa

- i. IV.1.d.i Matriz de seguimiento del programa sectorial
- ii. IV.1.d.ii Matriz por dependencia
- iii. IV.1.d.iii Matriz comparativa interdependencia y por aspecto evaluado
- iv. IV.1.d.iv Matriz que determina los aspectos auditado



# **Instrumentos de la Auditoría**



### **I.1.a Reuniones bimensuales del cuadro estratégico del Instituto**

**Objetivo:** Coordinar las acciones a corto, mediano y plazo para llevar a cabo el proceso de auditoría de género entre el 2009 y el 2010. Estas reuniones tiene un carácter iterativo que permite la retroalimentación constante así como la corrección oportuna de aquellos aspectos que requieran ser revisados durante las distintas fases de la auditoría.

#### **Esquema general de la reunión:**

- Revisión *in situ* de los documentos normativos, programáticos y presupuestales, así como con aquellos documentos de monitoreo y evaluación con los que se cuente. A partir de estos documentos se determinarán a aquellos puntos que guiarán la auditoría de género así como los pasos a seguir
- Discusión con el cuadro directivo del Instituto para poder discutir libremente cualquier duda y llegar a un acuerdo así como convenir la estrategia que se llevará cabo para reunirse con los distintos titulares de las dependencias sectoriales.

**Duración:** 1 día completo

**Periodicidad:** Bimestral



## I.1.b Oficio para solicitar información a las distintas dependencias

C.  
Secretario de  
P r e s e n t e

Como es de su conocimiento, el pasado 8 de marzo del año 2007, tuvo verificativo en la sede de la Residencia Oficial de Los Pinos, la firma del Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Anexo1). En este sentido, atendiendo a la convocatoria del Presidente de los Estados Unidos Mexicanos a los Poderes de la Unión, **los Gobiernos de las Entidades Federativas y los Municipios**, el gobierno del estado de Chihuahua a través del C. Gobernador, José Reyes Baeza, se ha sumado a la suscripción de tan trascendental instrumento, ya que la presente Administración es consciente de que la democracia tiene en las mujeres a su más evidente causa y, por ello, a su más clara finalidad democrática. De ahí la importancia de brindar igualdad que permita su desarrollo en cuanto a derechos, oportunidades y obligaciones, mediante el impulso a la institucionalización de la perspectiva de género en términos del Punto número Quinto de éste documento, suscribiendo en los términos en los que ha quedado redactado, y en cumplimiento a las siguientes disposiciones:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (D.O.F. 2-8-2006).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia (D.O.F. 1-2-2007).
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (D.O.F. 12-01-01).
- Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (D.O.F. 17-09-02) y sus modificaciones.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (8-III-07).
- Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer.
- Programa Sectorial de Equidad de Género 2004 -2010 del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Así como de los siguientes instrumentos internacionales en la materia:

- La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)
- La Convención de Belém do Pará. Brasil.
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres.
- Las Metas de Desarrollo del Milenio

En cumplimiento a lo anterior, le solicito de la manera más atenta informe a esta Secretaría





los avances llevados a cabo por su dependencia en atención a los puntos contenidos en el Anexo 2 de este oficio. Dicha información deberá ser remitida a esta Secretaría a más tardar el 15 de noviembre del año en curso. Cabe destacar que todas las dependencias deberán llevar al menos una acción en cada uno de los incisos de los cuatro apartados. La falta de cumplimiento por parte de su dependencia al Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, afectará negativamente la posición del Estado de Chihuahua durante el informe que se deberá presentar al Presidente de la República el próximo 8 de marzo de 2009.

Por tal motivo, en caso de no contar con acciones en cada uno de los rubros, le pido atentamente concertarlas a la brevedad con el Instituto Chihuahuense de la Mujer, recordándole que son las dependencias del Ejecutivo estatal, las responsables de integrar la perspectiva de género a sus programas, siendo el Instituto un órgano asesor y coordinador de la política de género en la entidad más no el ejecutor.

Quedando en espera de su respuesta, le reitero las seguridades de mi más distinguida seguridad.

SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO  
DEL ESTADO DE CHIHUAHUA



### I.1.c Oficio para apoyar a las instituciones a recabar la información

C.  
Secretario de  
P r e s e n t e

Hago referencia al oficio signado por el Lic. Sergio Granados, Secretario de Gobierno de esta entidad donde informa sobre la obligación de las dependencias de informar a esa Secretaría sobre sus avances en el marco del **Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en relación a la transversalización de la perspectiva de género** en cumplimiento a las siguientes disposiciones:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (D.O.F. 2-8-2006).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia (D.O.F. 1-2-2007).
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (D.O.F. 12-01-01).
- Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (D.O.F. 17-09-02) y sus modificaciones.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (8-III-07).
- Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer.
- Programa Sectorial de Equidad de Género 2004 -2010 del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Así como de los siguientes instrumentos internacionales en la materia:

- La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)
- La Convención de Belém do Pará. Brasil.
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres.
- Las Metas de Desarrollo del Milenio

Al respecto y tal como lo informa el citado oficio, compete a las distintas dependencias del Ejecutivo Estatal y no a este Instituto, la inclusión de la perspectiva de género en la planeación y programación de las dependencias, que se debe ver reflejada en resultados que impacten en beneficios en la vida de las mujeres chihuahuenses. La falta de cumplimiento por parte de su dependencia al Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, afectará negativamente la posición del Estado de Chihuahua durante el informe que se deberá presentar al Presidente de la República el próximo 8 de marzo de 2009.



Por tal motivo, y en apoyo a su dependencia, me pongo a sus órdenes para que en caso de que hayan dudas o que en su dependencia no se estén llevando programas para lograr resultados a favor de las mujeres, podamos concertar un mínimo de acciones que permitan a nuestro Estado tener un buen desempeño durante la evaluación que tendrá lugar en marzo próximo.

Quedando en espera de su respuesta, le reitero las seguridades de mi más distinguida seguridad.

**Lic. Luisa Camberos Revilla**  
**Directora General del**  
**Instituto Chihuahuense de la Mujer**

C.c.p. Lic. José Reyes Baeza, Gobernador Constitucional del estado de Chihuahua.-  
Presente.

Lic. Sergio Granados, Secretario General de Gobierno.- Presente.



### I.1.d.i Matriz de seguimiento del programa sectorial

OBJETIVO	ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	METAS	Nivel de Evaluación			
				Política	Institución	Programa -ción	Resultados
I. Informar el proceso de planeación, implementación y evaluación de la política pública a través de la integración de un análisis de género	I.1 Integrar un análisis de género en la planeación, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas de todos los sectores del gobierno estatal.	I.1.1 Reforzar la sensibilización sobre la perspectiva de género en los ámbitos estatales y municipales, a través de un programa de sensibilización y capacitación	I.1.1.1 Sensibilizar el 40% del personal clave entre 2004 y 2010.				
		I.1.2 Fortalecer al ICHMujer, para adecuarlo a los ordenamientos nacionales e internacionales sobre equidad de género.	I.1.2.1. Reformar el decreto de creación del ICHMujer antes de julio de 2010.				
		I.1.3 Implementar el programa de institucionalización de la perspectiva de género.	I.1.2.2 Adecuar a la estructura orgánica del ICHMujer para que responda a sus objetivos.  I.1.2.3 Lograr la asignación suficiente de recursos para el ICHMujer, de acuerdo a sus programas operativos anuales.				

## PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

			<p>I.1.3.1 Suscribir acuerdos con cada una de las diferentes dependencias del Gobierno Estatal que contemplen las reformas necesarias para la equidad de género, en las reglas de operación de sus programas operativos</p>				
			<p>I.1.3.2 Suscribir un acuerdo con cada secretaria y organismo de la administración pública estatal, entre 2006 y 2010, que incluya la designación de enlaces con el ICHMujer</p>				
			<p>I.1.3.3 Suscribir acuerdos para la equidad de género con las autoridades de los 67 municipios, entre 2006 y 2010.</p>				
<p>II. Disminuir el impacto de las inequidades por razón de género que se traducen en riesgos específicos para la salud de hombres y mujeres.</p>	<p>II.1 Incorporar la perspectiva de género a los programas de prevención, control de enfermedades y mejoramiento de los servicios y atención de la salud, reconociendo</p>	<p>II.1.1 Promover el incremento de acciones institucionales de formación e información en el cuidado de la salud de la mujer.</p>	<p>II.1.1.1 Campaña permanente para la formación e información en el cuidado de la salud de la mujer.</p>				

## PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

<p>así, las particularidades que entrañan tanto al sexo, la edad y el género en el proceso salud-enfermedad-atención a la salud. Promover que el sector salud incorpore elementos que garanticen la salud y derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y niñas en general y, de manera específica, de la población campesina, indígena y urbano marginal.</p>	<p>II.1.2 Promover campañas informativas sobre los riesgos y características diferenciales de salud entre hombres y mujeres a lo largo del ciclo de vida.</p>	<p>II.1.2.1 Realizar, en coordinación con el sector salud, una campaña informática sobre los riesgos de la salud de hombres y mujeres.</p>				
	<p>II.1.3 Disminuir la distribución desigual entre mujeres y hombres de las responsabilidades en el cuidado de salud familiar y comunitaria.</p>	<p>II.1.3.1 Una campaña anual de sensibilización a población abierta para promover la participación de los varones en el cuidado de la salud familiar y comunitaria.</p>				
	<p>II.1.4 Difundir entre los prestadores y encargados de los servicios de salud y público en general información sobre el impacto de las diferencias de sexo e inequidades por razón de género en la salud de hombres y mujeres.</p>	<p>II.1.4.1 Impartir once talleres de sensibilización y/o capacitación por año, dirigidos al personal de salud de las 11 jurisdicciones del Estado</p>				
	<p>II.1.5 Realizar una campaña permanente de información sobre la salud, para que las mujeres conozcan los programas institucionales existentes para la prevención, tratamiento y rehabilitación de sus enfermedades, así como de los cuidados durante el embarazo y parto, puerperio e infecciones de transmisión sexual.</p>	<p>II.1.5.1 Crear un mecanismo de enlace entre las áreas de trabajo social del ICHMujer y las de los centros de salud de todos los sectores para canalizar a las mujeres que lo requieran.</p>				



## PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

<p>III. Fomentar la participación equitativa entre hombres y mujeres en todos los niveles del sistema educativo en la igualdad de oportunidades</p>	<p>III.1 Coordinar acciones con el sector educativo, tendientes a garantizar la educación básica universal y fortalecer las oportunidades de acceso y permanencia de las mujeres a la educación media superior y superior.</p>	<p>III.1.1 Impulsar acciones tendientes a disminuir el analfabetismo entre la población femenina indígena</p>	<p>III.1.1.1 Convenio de colaboración con los niveles educativos responsables de la educación indígena para contribuir a abatir, entre 2006 y 2010, el índice de analfabetismo entre las mujeres indígenas.</p>			
		<p>III.1.2 Fomentar el acceso y permanencia de las mujeres a la educación media superior, superior, estudios tecnológicos y posgrados.</p>	<p>III.1.2.1 Convenio de colaboración para fomentar el acceso equitativo hombre y mujeres, con las instancias que coordinan la educación media y con las universidades y tecnológicos de carácter público del Estado.</p>			
		<p>III.1.3 Implementar programas tendientes al acceso y permanencia de niños y adolescentes a la educación básica.</p>	<p>III.1.3.1 Una campaña de sensibilización para padres y madres de familia, al término de cada ciclo escolar</p>			
		<p>III.1.4 Fomentar que los recursos estatales destinados a las becas educativas sean distribuidos equitativamente entre hombres y mujeres, incluyendo la promoción de acciones afirmativas</p>	<p>III.1.4.1 Implementar un instrumento de seguimiento a los programas de asignación de becas para garantizar una distribución equitativa.</p>			



## PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

		III.1.5 Diseñar intervenciones para que las escuelas sean más accesibles y seguras para las niñas, particularmente en Ciudad Juárez.	III.1.5.1 Incrementar el número de patrullas de la mujer para que contribuyan a la vigilancia de escuelas ubicadas en sectores de alto riesgo.				
			III.1.5.2 Diseñar y distribuir en las escuelas material gráfico con medidas de seguridad para niñas y adolescentes.				
V. Fomentar acciones para la participación igualitaria entre hombres y mujeres, no sólo en los ámbitos políticos y públicos, sino también en los campos económicos, sociales y culturales.	V.1 Impulsar mecanismos y acciones afirmativas que garanticen el acceso equitativo de las mujeres a los puestos de poder y toma de decisiones en los tres niveles del gobierno estatal.	V.1.1 Apoyar procesos de empoderamiento de las mujeres a fin que éstas tiendan a mejorar su posición en los puestos de toma de decisiones en los ámbitos políticos, económicos y sociales.	V.1.1.1 Lograr la conformación de instancias municipales de las mujeres, en los 67 municipios del Estado, entre 2005-2007,				
	V.2 Impulsar mecanismos y acciones positivas que garanticen el acceso equitativo de las mujeres al ámbito laboral.	V.1.2 Apoyar la participación de las mujeres a través de intervenciones probadas como las cuotas y los lugares reservados.	V.1.1.2 Gestionar y obtener recursos para apoyar para el equipamiento de las instancias municipales de las mujeres, según se haya conformado.				




## PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

		<p>V.1.3 Promover procesos de capacitación y empoderamiento que permitan a las servidoras públicas alcanzar y mantenerse en posiciones estratégicas y de toma de decisiones dentro de los aparatos gubernamentales.</p>	<p>V.1.1.3 Proporcionar, al menos, un curso de capacitación a las instancias municipales de la mujer formalmente constituidas.</p>				
		<p>V.2.1 Promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral.</p>	<p>V.1.2.1 Impulsar una propuesta legislativa orientada a lograr que, al menos, 30% de los puestos clave de la administración pública estatal sea cubierto por mujeres.</p>				
			<p>V.2.1.1 Concertar acuerdos y/o convenios con las diferentes cámaras de comercio para promover el acceso equitativo al empleo de hombres y mujeres.</p>				
<p>VI. Garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos y los derechos humanos de las mujeres.</p>		<p>VI.1 Promover la adecuación de la leyes estatales a los convenios y tratados internacionales firmados por México en materia de de derechos humanos y derechos humanos de las mujeres.</p>	<p>VI.1.1 Revisar y, en su caso, proponer las reformas legislativas necesarias para garantizar los derechos humanos y los derechos humanos de las mujeres.</p>				

## PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

		<p>VI.1.2 Fortalecer el conocimiento de los derechos humanos y derechos humanos de las mujeres.</p>	<p>VI.1.2.1 Programa anual de capacitación y difusión de los derechos humanos de las mujeres en los tres niveles de gobierno, sector social y privado, medios de comunicación y organizaciones de la sociedad civil.</p>				
		<p>VI.1.3 Brindar cursos de conocimientos básicos de defensa legal contra la violación de los derechos humanos y derechos humanos de las mujeres a organizaciones de la sociedad civil y organizaciones de base.</p>	<p>VI.1.3.1 Una campaña permanente de difusión de los ordenamientos legales vigentes en materia de derechos humanos, entre 2006 y 2010.</p> <p>VI.1.3.2 Mejorar continuamente los Módulos de Atención a la Mujer –M.A.M.- del ICHMujer, con el personal y equipos necesarios.</p>				
<p>VII Prevenir y erradicar la violencia contra la mujer y la violencia por razón de género en todas sus modalidades.</p>	<p>VII.1 Impulsar reformas jurídicas que protejan a la mujer en situación de violencia, en apego a los Tratados y Convenciones Internacionales para la atención y la erradicación de los todas las formas de violencia contra la mujer.</p>	<p>VII.1.1 Implementar los mecanismos que involucren a la comunidad en la prevención de la violencia y de las conductas antisociales contra las mujeres.</p>	<p>VII.1.1.1 Lograr la aprobación de la ley estatal para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, promovida por la comisión de equidad y familia del congreso del Estado.</p>				



## PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

		<p>VII.1.2 Prevenir y atender a las mujeres víctimas de violencia doméstica a través de una combinación de creación de infraestructura y acciones legales, educativas, de salud entre otras, incluyendo legislación, programas de concientización y servicios de apoyo a las víctimas.</p>	<p>VII.1.1.2 Campaña permanente para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.</p> <p>VII.1.1.3 Fortalecer el Programa de seguridad para mujeres (patrullas rosas) de Cd. Juárez, con dos patrullas más entre 2005 by 2010.</p> <p>VII.1.1.4 Ampliar el Programa de Seguridad para mujeres (patrullas rosas) a la Ciudad de Chihuahua, con al menos dos unidades entre 2005 y 2006.</p> <p>VII.1.2.1 Incrementar en 4 el número de centros de atención a mujeres y familias – MUSIVI- para cubrir cada uno de los cinco municipios con mayor población, entre 2005 y 2010.</p>				
--	--	--	---	--	--	--	--



PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

			VII.1.2.2 Lograr el compromiso del sector salud para la creación de módulos de atención integral a la violencia intrafamiliar en instituciones del sector salud de primer y segundo nivel.				
--	--	--	--	--	--	--	--



**I.1.d.ii Matriz por dependencia (Ejemplo)**

<b>Secretaría de Fomento Social</b>					
	<b>Fecha de solicitud</b>	<b>Fecha de entrega</b>	<b>Información Solicitada</b>	<b>Acción Realizada</b>	<b>Documento</b>
<b>Políticas</b>					
<b>Programas</b>					
<b>Resultados</b>					
<b>Institucionalización</b>					



**I.1.d.iii Matriz comparativa interdependencia y por aspecto de evaluación**

Instituto Chihuahuense de la Salud				
Instituto Chihuahuense de la Mujer				
Contraloría				
Evaluación y Planeación				
Educación y Cultura				
Desarrollo Rural				
Comunicaciones y Obras Públicas				
Finanzas				
Fomento Social				
Desarrollo Comercial y Turístico				
	Política	Programación	Resultados	Institucionalización





### **II.1.a Taller de Capacitación para servidoras públicas del ICHMmujer**

Objetivo.- Capacitar al personal clave del Instituto Chihuahuense de la Mujer y de la Contraloría quienes estarán encargados de conducir las auditorías de género en las dependencias de la administración pública del Estado de Chihuahua.

Metodología.- El taller se divide en dos días:

El primer día se lleva a cabo una revisión del avance programático del Programa Sectorial el cual tiene la función de crear un instrumento de monitoreo y evaluación. Esto permite:

1. Tener una visión más amplia de los procesos de transversalización y auditoría
2. Identificar cuáles son las estrategias y acciones que presentan los principales atrasos
3. Identificar cuáles son las dependencias donde se han logrado los mayores o menores avances
4. Identificar si esos avances u obstáculos están al nivel de política, programación, resultados o institución

El segundo día se lleva a cabo una revisión de la metodología y de los instrumentos de auditoría y se hace una prueba piloto con algún proceso del Instituto Chihuahuense de la Mujer. Este segundo día permite:

- Familiarizarse con los instrumentos de auditoría así como con el proceso
- Entender los alcances, potenciales y limitaciones del modelo
- Encontrar soluciones a las posibles dificultades que se encuentren en el proceso
- Obtener todas las salvaguardas para llevar a cabo la auditoría sin temor a represalias



PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

**II.1.b Calendario de Reuniones**

Lunes 16 de febrero	Lunes 2 de marzo	Lunes 16 de marzo	Lunes 30 de marzo	Lunes 13 de abril
Lunes 27 de abril	Lunes 11 de mayo	Lunes 25 de mayo	Lunes 8 de junio	Lunes 22 de junio
Lunes 6 de julio	Lunes 20 de julio	Lunes 3 de agosto	Lunes 17 de agosto	Lunes 31 de agosto
Lunes 14 de septiembre	Lunes 28 de septiembre	Lunes 12 de octubre	Lunes 26 de octubre	Lunes 9 de noviembre
Lunes 23 de noviembre	Lunes 7 de diciembre	Lunes 21 de diciembre		



### II.1.c Cuadros de Verificación

OBJETIVO	ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	METAS	Nivel de Evaluación		
				Indicador	Meta	Medio de Verificación
I. Informar el proceso de planeación, implementación y evaluación de la política pública a través de la integración de un análisis de género	I.1 Integrar un análisis de género en la planeación, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas de todos los sectores del gobierno estatal.	I.1.1 Reforzar la sensibilización sobre la perspectiva de género en los ámbitos estatales y municipales, a través de un programa de sensibilización y capacitación	I.1.1.1 Sensibilizar el 40% del personal clave entre 2004 y 2010.			
		I.1.2 Fortalecer al ICHMujer, para adecuarlo a los ordenamientos nacionales e internacionales sobre equidad de género.	I.1.2.1. Reformar el decreto de creación del ICHMujer antes de julio de 2010.			
		I.1.3 Implementar el programa de institucionalización de la perspectiva de género.	I.1.2.2 Adecuar a la estructura orgánica del ICHMujer para que responda a sus objetivos.			
			I.1.2.3 Lograr la asignación suficiente de recursos para el ICHMujer, de acuerdo a sus programas operativos anuales.			

## PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

			<p>I.1.3.1 Suscribir acuerdos con cada una de las diferentes dependencias del Gobierno Estatal que contemplen las reformas necesarias para la equidad de género, en las reglas de operación de sus programas operativos</p>			
			<p>I.1.3.2 Suscribir un acuerdo con cada secretaria y organismo de la administración pública estatal, entre 2006 y 2010, que incluya la designación de enlaces con el ICHMujer</p>			
			<p>I.1.3.3 Suscribir acuerdos para la equidad de género con las autoridades de los 67 municipios, entre 2006 y 2010.</p>			
<p>II. Disminuir el impacto de las inequidades por razón de género que se traducen en riesgos específicos para la salud de hombres y mujeres.</p>	<p>II.1 Incorporar la perspectiva de género a los programas de prevención, control de enfermedades y mejoramiento de los servicios y atención de la salud, reconociendo</p>	<p>II.1.1 Promover el incremento de acciones institucionales de formación e información en el cuidado de la salud de la mujer.</p>	<p>II.1.1.1 Campaña permanente para la formación e información en el cuidado de la salud de la mujer.</p>			

## PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

<p>así, las particularidades que entrañan tanto al sexo, la edad y el género en el proceso salud-enfermedad-atención a la salud. Promover que el sector salud incorpore elementos que garanticen la salud y derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y niñas en general y, de manera específica, de la población campesina, indígena y urbano marginal.</p>	<p>II.1.2 Promover campañas informativas sobre los riesgos y características diferenciales de salud entre hombres y mujeres a lo largo del ciclo de vida.</p>	<p>II.1.2.1 Realizar, en coordinación con el sector salud, una campaña informática sobre los riesgos de la salud de hombres y mujeres.</p>			
	<p>II.1.3 Disminuir la distribución desigual entre mujeres y hombres de las responsabilidades en el cuidado de salud familiar y comunitaria.</p>	<p>II.1.3.1 Una campaña anual de sensibilización a población abierta para promover la participación de los varones en el cuidado de la salud familiar y comunitaria.</p>			
	<p>II.1.4 Difundir entre los prestadores y encargados de los servicios de salud y público en general información sobre el impacto de las diferencias de sexo e inequidades por razón de género en la salud de hombres y mujeres.</p>	<p>II.1.4.1 Impartir once talleres de sensibilización y/o capacitación por año, dirigidos al personal de salud de las 11 jurisdicciones del Estado</p>			
	<p>II.1.5 Realizar una campaña permanente de información sobre la salud, para que las mujeres conozcan los programas institucionales existentes para la prevención, tratamiento y rehabilitación de sus enfermedades, así como de los cuidados durante el embarazo y parto, puerperio e infecciones de transmisión sexual.</p>	<p>II.1.5.1 Crear un mecanismo de enlace entre las áreas de trabajo social del ICHMujer y las de los centros de salud de todos los sectores para canalizar a las mujeres que lo requieran.</p>			



## PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

<p>III. Fomentar la participación equitativa entre hombres y mujeres en todos los niveles del sistema educativo en la igualdad de oportunidades</p>	<p>III.1 Coordinar acciones con el sector educativo, tendientes a garantizar la educación básica universal y fortalecer las oportunidades de acceso y permanencia de las mujeres a la educación media superior y superior.</p>	<p>III.1.1 Impulsar acciones tendientes a disminuir el analfabetismo entre la población femenina indígena</p>	<p>III.1.1.1 Convenio de colaboración con los niveles educativos responsables de la educación indígena para contribuir a abatir, entre 2006 y 2010, el índice de analfabetismo entre las mujeres indígenas.</p>			
		<p>III.1.2 Fomentar el acceso y permanencia de las mujeres a la educación media superior, superior, estudios tecnológicos y posgrados.</p>	<p>III.1.2.1 Convenio de colaboración para fomentar el acceso equitativo hombre y mujeres, con las instancias que coordinan la educación media y con las universidades y tecnológicos de carácter público del Estado.</p>			
		<p>III.1.3 Implementar programas tendientes al acceso y permanencia de niños y adolescentes a la educación básica.</p>	<p>III.1.3.1 Una campaña de sensibilización para padres y madres de familia, al término de cada ciclo escolar</p>			
		<p>III.1.4 Fomentar que los recursos estatales destinados a las becas educativas sean distribuidos equitativamente entre hombres y mujeres, incluyendo la promoción de acciones afirmativas</p>	<p>III.1.4.1 Implementar un instrumento de seguimiento a los programas de asignación de becas para garantizar una distribución equitativa.</p>			



## PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO


		III.1.5 Diseñar intervenciones para que las escuelas sean más accesibles y seguras para las niñas, particularmente en Ciudad Juárez.	III.1.5.1 Incrementar el número de patrullas de la mujer para que contribuyan a la vigilancia de escuelas ubicadas en sectores de alto riesgo.			
			III.1.5.2 Diseñar y distribuir en las escuelas material gráfico con medidas de seguridad para niñas y adolescentes.			
V. Fomentar acciones para la participación igualitaria entre hombres y mujeres, no sólo en los ámbitos políticos y públicos, sino también en los campos económicos, sociales y culturales.	V.1 Impulsar mecanismos y acciones afirmativas que garanticen el acceso equitativo de las mujeres a los puestos de poder y toma de decisiones en los tres niveles del gobierno estatal.	V.1.1 Apoyar procesos de empoderamiento de las mujeres a fin que éstas tiendan a mejorar su posición en los puestos de toma de decisiones en los ámbitos políticos, económicos y sociales.	V.1.1.1 Lograr la conformación de instancias municipales de las mujeres, en los 67 municipios del Estado, entre 2005-2007,			
	V.2 Impulsar mecanismos y acciones positivas que garanticen el acceso equitativo de las mujeres al ámbito laboral.	V.1.2 Apoyar la participación de las mujeres a través de intervenciones probadas como las cuotas y los lugares reservados.	V.1.1.2 Gestionar y obtener recursos para apoyar para el equipamiento de las instancias municipales de las mujeres, según se haya conformado.			



## PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

		<p>V.1.3 Promover procesos de capacitación y empoderamiento que permitan a las servidoras públicas alcanzar y mantenerse en posiciones estratégicas y de toma de decisiones dentro de los aparatos gubernamentales.</p>	<p>V.1.1.3 Proporcionar, al menos, un curso de capacitación a las instancias municipales de la mujer formalmente constituidas.</p>			
		<p>V.2.1 Promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral.</p>	<p>V.1.2.1 Impulsar una propuesta legislativa orientada a lograr que, al menos, 30% de los puestos clave de la administración pública estatal sea cubierto por mujeres.</p>			
			<p>V.2.1.1 Concertar acuerdos y/o convenios con las diferentes cámaras de comercio para promover el acceso equitativo al empleo de hombres y mujeres.</p>			
			<p>VI.1.1 Revisar y, en su caso, proponer las reformas legislativas necesarias para garantizar los derechos humanos y los derechos humanos de las</p>			





## PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

<p>VI. Garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos y los derechos humanos de las mujeres.</p>	<p>VI.1 Promover la adecuación de la leyes estatales a los convenios y tratados internacionales firmados por México en materia de de derechos humanos y derechos humanos de las mujeres.</p>	<p>VI.1.2.1 Programa anual de capacitación y difusión de los derechos humanos de las mujeres en los tres niveles de gobierno, sector social y privado, medios de comunicación y</p>			
	<p>VI.1.2 Fortalecer el conocimiento de los derechos humanos y derechos humanos de las mujeres.</p>	<p>VI.1.3.1 Una campaña permanente de difusión de los ordenamientos legales vigentes en materia de derechos humanos, entre 2006 y 2010.</p>			
	<p>VI.1.3 Brindar cursos de conocimientos básicos de defensa legal contra la violación de los derechos humanos y derechos humanos de las mujeres a organizaciones de la sociedad civil y organizaciones de base.</p>	<p>VI.1.3.2 Mejorar continuamente los Módulos de Atención a la Mujer –M.A.M.- del ICHMujer, con el personal y equipos necesarios.</p>			
		<p>VII.1.1.1 Lograr la aprobación de la ley estatal para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, promovida por la comisión de</p>			

## PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

<p>VII Prevenir y erradicar la violencia contra la mujer y la violencia por razón de género en todas sus modalidades.</p>	<p>VII.1 Impulsar reformas jurídicas que protejan a la mujer en situación de violencia, en apego a los Tratados y Convenciones Internacionales para la atención y la erradicación de los todas las formas de violencia contra la mujer.</p>	<p>VII.1.1 Implementar los mecanismos que involucren a la comunidad en la prevención de la violencia y de las conductas antisociales contra las mujeres.</p>	<p>VII.1.1.2 Campaña permanente para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.</p>			
		<p>VII.1.2 Prevenir y atender a las mujeres víctimas de violencia doméstica a través de una combinación de creación de infraestructura y acciones legales, educativas, de salud entre otras, incluyendo legislación, programas de concientización y servicios de apoyo a las víctimas.</p>	<p>VII.1.1.3 Fortalecer el Programa de seguridad para mujeres (patrullas rosas) de Cd. Juárez, con dos patrullas más entre 2005</p>			
			<p>VII.1.1.4 Ampliar el Programa de Seguridad para mujeres (patrullas rosas) a la Ciudad de Chihuahua, con al menos dos unidades entre 2005 y 2006.</p>			
			<p>VII.1.2.1 Incrementar en 4 el número de centros de atención a mujeres y familias – MUSIVI- para cubrir cada uno de los cinco municipios con</p>			



PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GÉNERO

			VII.1.2.2 Lograr el compromiso del sector salud para la creación de módulos de atención integral a la violencia intrafamiliar en instituciones del sector salud de primer y segundo nivel.			



**II.1.d Cuadro de Verificación Institucional**

<b>Reactivo</b>	<b>Cumplimiento</b>	<b>Competencia</b>	<b>Clima Institucional</b>
¿Cuál es la distribución de hombres y mujeres en la dependencia?			
¿Cuáles son los mecanismos de reclutamiento de la dependencia?			
¿Cuáles son los mecanismos de selección de la dependencia?			
¿Cuál es la distribución de hombres y mujeres ocupando posiciones de poder en la dependencia?			
¿Existen mecanismos para tratar los problemas de hostigamiento sexual en la dependencia?			



### III. 1. Grupos focales cualitativos

**Objetivo.-** Conducir reuniones con grupos focales en las dependencias de la administración pública del Estado de Chihuahua para poder identificar cuáles son los aspectos que limitan o facilitan la integración de la perspectiva de género en determinada dependencia.

**Participantes.-** Personal de la dependencia con responsabilidad directa de alguna de las estrategias o líneas de acción del Programa Sectorial. Se espera que en el grupo participen responsables de distintos niveles jerárquicos y que el diálogo sea constructivo y orientado a ofrecer soluciones.

**Metodología.-** El taller, el cual tiene una duración de un día, lleva a cabo una revisión informal de las líneas estratégicas y de acción y discute cuáles han sido los obstáculos y oportunidades para alcanzar la meta del Programa sectorial. Se espera que el clima informal y sin instrumentos que miden cuantitativamente el grado de avance, permitan explorar aquellos factores que no pueden ser recogidos por el instrumento auditor.



## **Referencias**

Moser, C., An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi, Overseas Development Institute, May 2005.

Auditoría Participativa de Género: Herramienta para la introducción de cambios institucionales, Oficina Internacional del Trabajo.

“Buenas Prácticas y Auditoría de Género: Instrumentos para políticas locales.” Proyecto Olympia de Gougles. Institut d'Edicions de la Diputació de Barcelona, mayo 2003.