

INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE JAUMAVE, TAMAULIPAS

PROYECTO:

CONSTRUYENDO UNA CULTURA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA INSTITUCIONAL DE JAUMAVE, TAMAULIPAS.

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM) 2012, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo”

CONTENIDO

I.	INTRODUCCION	3
II.	ANTECEDENTES	4
III.	MARCO NORMATIVO	5
IV.	MARCO CONCEPTUAL	5
V.	PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA INSTITUCIONAL DE JAUMAVE	9
	A. Incorporar la perspectiva de género a la cultura institucional municipal	9
	B. Clima Laboral	10
	C. Comunicación Incluyente	10
	D. Selección de personal sin discriminación	11
	E. Salarios y prestaciones con transparencia e igualdad	11
	F. Mecanismos de promoción vertical justos y horizontal que propicien el desarrollo de capacidades	12
	G. Capacitación y formación personal con desarrollo de competencias y actitudinales	13
	H. Corresponsabilidad en la vida institucional-familiar-Personal	13
	I. Eliminación de prácticas de hostigamiento y acoso sexual, laboral y discriminación	14
VI	BIBLIOGRAFIA	15

I. INTRODUCCION

Sin duda, una de las primeras áreas en donde las mujeres encontraron una oportunidad para el desarrollo laboral fue el de la administración pública, donde les fueron conferidas inicialmente labores culturalmente asociadas a su sexo, como afanadoras y secretarias, hasta llegar a ocupar puestos directivos.

Si bien la incorporación de las mujeres a las llamadas actividades productivas causó una mejoría en las economías familiares también atrajo implícitamente un conflicto cultural en la identidad y la relación entre los géneros, un fenómeno que ha sido estudiado por las Ciencias Sociales.

El concepto *Perspectiva de Género* es derivado de esos estudios y se propone promover la igualdad por medio de la equidad y a través de acciones de *Transversalidad*, entendiéndose en este caso como la aplicación de un punto de vista de género en la elaboración de los programas institucionales y en el diseño de las políticas públicas, a fin de eliminar asperezas culturales de manera sistemática y objetiva.

La Administración Pública Municipal como empleadora tiene el compromiso de generar condiciones de vida para sus servidoras y servidores dentro del estado de derecho, en un entorno de equidad y en corresponsabilidad institucional familiar personal. El Programa de Cultura Institucional para el Municipio de Jaumave es una estrategia que busca acercarse a esos objetivos, por medio de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales en el tema de cultura al interior de la administración pública, equidad e igualdad entre mujeres y hombres en el servicio público municipal.

II. ANTECEDENTES

En la búsqueda por mejorar las condiciones de vida de las mujeres, el gobierno mexicano ha ratificado las principales convenciones

internacionales en la materia, siendo la principal de ellas la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés), en cuyo artículo 11 se señala: “...los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos” (INMUJERES, 2008).

Dichas medidas han consistido esencialmente en reformas al marco legal y normativo del quehacer institucional de las dependencias de gobierno en México. El eje rector es el *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (PROIGUALDAD) 2008-2012, que en su objetivo 6 describe las estrategias para potenciar la representación económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo (INMUJERES, 2008). La preocupación por el establecimiento de la Cultura Institucional con una visión de género, obedece a la búsqueda de igualdad de oportunidades y equidad de género, a través de estrategias y acciones concretas que conlleven a eliminar cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Esta aproximación no es nueva en México. En el año 2002 se realizó el primer estudio de este tipo en dependencias públicas federales y estatales llamado “Género y Equidad” y, en función de los hallazgos de dicho trabajo, ese mismo año, el INMUJERES publicó un libro llamado “Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública” que propuso identificar los principales componentes de la Cultura Institucional de la Administración Pública con una visión de género.

En el año 2008, el Instituto Nacional de las Mujeres en conjunto con la Secretaría de la Función Pública aplicó un cuestionario en las distintas dependencias de la administración pública federal para diagnosticar las principales características de la cultura institucional desde la perspectiva de género, así como de las condiciones en las que conviven y laboran las mujeres y hombres en dichas dependencias.

III. MARCO NORMATIVO

EL PCI, tiene su origen en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, dentro del cual se plantea en el Eje Rector 3: Igualdad de Oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así mismo en el Eje Rector 5, relativo 3

El diagnóstico de cultura institucional, se basa en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

A continuación se enlistan los documentos normativos que rigen el presente estudio:

- ✓ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ✓ Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (DECAW), 1979.
- ✓ Convención de Belém do Pará, Brasil, 1994
- ✓ Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, 1995
- ✓ Objetivos para el Milenio, (ONU) 2000.
- ✓ Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001. México.
- ✓ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006. México.
- ✓ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007. México.
- ✓ Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Tamaulipas
- ✓ Ley federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003. México.
- ✓ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. México.
- ✓ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2008-2012. México.
- ✓ Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2007. México.
- ✓ Modelo para la Equidad de Género, (INMUJERES), 2003.

IV. MARCO CONCEPTUAL

Relaciones de género: “Son las relaciones sociales entre hombres y mujeres. Las relaciones de género son, simultáneamente, relaciones de cooperación, interacción, de apoyo mutuo, así como de conflicto, separación,

competencia, diferencia e inequidad. Las relaciones de género son afectadas por la forma en la cual el poder es distribuido entre los sexos. Las relaciones de género crean y reproducen diferencias sistemáticas entre la posición asignada a hombres y mujeres en la sociedad. Estas relaciones definen la forma en la cual las responsabilidades y roles son asignados; también determinan la forma en la que cada uno recibe un valor por ser hombre o mujer”. El término de relaciones de género también se refiere a las relaciones entre la gente y su comunidad, si estas relaciones varían entre las personas involucradas debido a su sexo. Por ejemplo, la relación entre los miembros de una comunidad y su Gobierno Local es una relación de género, si los hombres y mujeres experimentan distintos beneficios al interactuar con las instancias gubernamentales.

Condiciones y Posición: Los proyectos de desarrollo y de perspectiva de género instan a mejorar las condiciones de vida de las personas, cuando el día a día en la vida de las mujeres las coloca en posición de desventaja y vulnerabilidad en la sociedad.

Condición: Se refiere el estado bajo el cual hombres y mujeres viven, se relaciona con sus responsabilidades y trabajo.

Posición: Se refiere a la comparación de las mujeres en contraste con los hombres en términos económicos, empleo, representación política, tenencia de propiedad y vulnerabilidad a violencia.

Cultura Institucional: De acuerdo con el INMUJERES y la Secretaría de la Función Pública, la Cultura Institucional desde la perspectiva de género es: “el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la Administración Pública y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman. Es decir, cada organización hace una interpretación y aplicación de la Cultura Institucional, cristalizándola en una estructura, normas y reglamentos con características propias que constituyen su cultura organizacional única, pero que comparte con la cultura de las otras organizaciones” (2009: 22).

Cultura organizacional: Es la construcción colectiva y la formación de un pensamiento colectivo dirigido a la consecución de metas.

Discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, condición social o económica, edad, creencias religiosas o raza; que

tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CEDAW, 1979).

Diferencias de acceso y control sobre los recursos: Es muy importante distinguir la diferencia entre acceso y control de recursos (tierra, trabajo, crédito, ingreso, vivienda, propiedad) .

Acceso: Es cuando una persona puede utilizar un recurso. Ejemplo: tierra para cultivar.

Control: Permite a la persona tomar decisiones de quién utiliza el recurso y cómo disponer del mismo.

Empoderamiento de las mujeres: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía. Éste se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Equidad: Implica reconocer condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades para mujeres y hombres, asimismo, significa implementar mecanismos de justicia distributiva, tales como las acciones afirmativas que aseguran el acceso y disfrute igualitario a bienes, recursos y decisiones.

Equidad de género. Concepto que refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquéllos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Mujer: El concepto de mujer que mejor se ajusta a los fines de este proyecto es el aceptado por la ONU, que se considera como mujer a quien pertenece al **género femenino**. El significado de la palabra mujer es: Hembra, persona del sexo femenino de la especie humana. A través del tiempo se han acuñado múltiples teorías para determinar el concepto de mujer, considerando

que el ser mujer puede ser entendido en varias dimensiones: sexual, de género, de personalidad, en términos de dominancia y legal.

Perspectiva de género: Visión científica, analítica política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Sexo y género:

Sexo: Se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres (cromosomas, órganos sexuales, hormonas y otros aspectos físicos), las cuales son universales y no cambian. No se debe confundir con Género, pues éste último está más bien ligado a los atributos sociales que son aprendidos o adquiridos durante la socialización como miembro de una comunidad en particular.

Género: Se refiere a las características socialmente asignadas, roles, actividades, comportamiento, identidad, responsabilidad y necesidades relacionadas con el ser hombre (masculino) y mujer (femenina) en una sociedad determinada, en un periodo de tiempo dado, y como miembro de una comunidad específica intrínseca en esa sociedad. La identidad de género de hombres y mujeres determina cómo serán percibidos y cómo se espera que piensen y actúen como hombres o mujeres. Más allá de lo anterior, el género es una de las principales variables (junto con raza, casta o clase) que establece la distribución de privilegios, prestigio, poder y accesos a recursos sociales y económicos. El género determina qué es esperado, permitido y valorado en una mujer o en un hombre en un contexto específico; por lo tanto las diferencias de género son el resultado de prácticas culturales y expectativas sociales; bajo esta óptica las distinciones en el trato a los individuos basado en el género son producto de una práctica social (Haslanger 1995,97). Debido a que se trata de atributos o comportamientos aprendidos, son susceptibles al cambio y así lo experimentan a través del tiempo (con una creciente rapidez conforme la tasa de cambios tecnológicos se intensifica, éstos varían entre las distintas culturas).

Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las

implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas (INMUJERES, 2004).

Violencia de (por) género: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público (INMUJERES, 2004).

V. PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA INSTITUCIONAL DE JAUMAVE

A. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA CULTURA INSTITUCIONAL MUNICIPAL

LINEA ESTRATEGICA

1. GARANTIZAR EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS HUMANOS POR LAS MUJERES

ACCIONES

- 1.1 Promover el conocimiento y difusión de los derechos humanos de las mujeres, mediante diversos mecanismos de comunicación social
- 1.2 Desarrollar estrategias culturales que permitan difundir los derechos humanos de las mujeres de forma amena.

LINEA ESTRATEGICA

2. GENERAR CONDICIONES DE EQUIDAD LABORAL PARA MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

ACCIONES

- 2.1 Desarrollar mecanismos que garanticen el acceso a las oportunidades en equidad para mujeres y hombres
- 2.2 Implementar mecanismos efectivos de difusión sobre las oportunidades que se presentan

B. CLIMA LABORAL

LÍNEA ESTRATEGICA

1. FOMENTAR UN CLIMA LABORAL DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

ACCIONES

- 1.1 Implementar difusión de normas de respeto a los derechos humanos en la presidencia municipal
- 1.2 Promover mediante trípticos y folletos el respeto a los derechos humanos de las mujeres de forma prioritaria

C. COMUNICACIÓN INCLUYENTE

LÍNEA ESTRATEGICA

1. CREAR UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL INCLUYENTE

ACCIONES

- 1.1 Realizar la revisión y adecuación de manuales de funciones, para garantizar el uso de lenguaje incluyente
- 1.2 Emitir por escrito las recomendaciones necesarias por apoyo del Instituto Municipal de la Mujer, para garantizar el uso del lenguaje incluyente en los mecanismos de comunicación interna de la presidencia municipal.

LÍNEA ESTRATEGICA

2. FOMENTAR EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE EN LOS COMUNICADOS Y DIFUSIÓN DE CAMPAÑAS A LA CIUDADANÍA

ACCIONES

- 2.1 Capacitar a los diseñadores de campañas y comunicados en el uso del lenguaje incluyente
- 2.2 Evitar la utilización de estereotipos en comunicados oficiales o imágenes que se promuevan por parte de la administración municipal

D. SELECCIÓN DE PERSONAL SIN DISCRIMINACIÓN

LÍNEA ESTRATÉGICA

1. REVISIÓN DE MANUALES DE FUNCIONES DE CARGOS PÚBLICOS

ACCIONES

- 1.1 Diseñar una estrategia de capacitación a todo el personal coordinada por el Instituto Municipal de la Mujer, con el propósito de adecuar manuales de funciones con lenguaje incluyente
- 1.2 Difundir los manuales reestructurados con PEG

LÍNEA ESTRATÉGICA

1. ESTABLECER UNA COMISIÓN EQUILIBRADA PARA LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

ACCIONES

- 1.1 Integrar un grupo que incluya a la comisión de género del cabildo para que supervise la contratación equitativa del personal de la presidencia municipal
- 1.2 Desarrollar acciones afirmativas para contratar a mujeres en las áreas en las cuales exista un menor número de las mismas o bien implementar una rotación de personal

E. SALARIOS Y PRESTACIONES CON TRANSPARENCIA E IGUALDAD

LÍNEA ESTRATÉGICA

1. ADECUAR LA NORMATIVIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO SOBRE SALARIOS Y PRESTACIONES

ACCIONES

- 1.1 Revisar la normatividad vigente desde la perspectiva de género, para realizar las adecuaciones necesarias
- 1.2 Difundir la normatividad actualizada con PEG, a los servidores/as públicos.

LINEA ESTRATEGICA

2. REVISION DEL MANUAL DE PRESTACIONES CON PEG

ACCIONES

- 2.1 Revisar y adecuar el manual de prestaciones desde la perspectiva de género para incluir acciones afirmativas hacia las mujeres
- 2.2 Supervisar por la comisión de género del Cabildo su aplicación y cumplimiento

F. MECANISMOS DE PROMOCIÓN VERTICAL JUSTOS Y HORIZONTAL QUE PROPICIEN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES

LINEA ESTRATEGICA

1. FOMENTAR LA NORMATIVIDAD INTERNA QUE PROPICIE OPORTUNIDADES DE PROMOCION VERTICAL Y HORIZONTAL CON EQUIDAD

ACCIONES

- 1.1 Desarrollar una estrategia de revisión de la normatividad interna, para realizar las adecuaciones pertinentes que garanticen la promoción vertical y horizontal con perspectiva de género
- 1.2 Capacitar al personal de las diferentes áreas para desarrollar manuales con perspectiva de género

LINEA ESTRATEGICA

2. IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE ACCIONES AFIRMATIVAS QUE PERMITA EQUILIBRAR EL NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS ÁREAS DE LA PRESIDENCIA MUNICIPAL

ACCIONES

- 2.1 Realizar un estudio sobre el número de mujeres y hombres en las áreas de la presidencia municipal
- 2.2 Desarrollar una estrategia que permita paulatinamente lograr un mejor equilibrio tanto vertical como horizontal entre el número de hombres y mujeres que existen en las diferentes áreas

G. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PERSONAL CON DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y ACTITUDINALES

LINEA ESTRATEGICA

- 1. REALIZAR UN DIAGNOSTICO SOBRE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION DEL PERSONAL FEMENINO EN LA PRESIDENCIA MUNICIPAL**

ACCIONES

- 1.1 Realizar el levantamiento de las necesidades de capacitación de las servidoras públicas en temas personales, profesionales y de participación política.
- 1.2 Diseñar un programa de capacitación de acuerdo a las necesidades detectadas

LINEA ESTRATEGICA

- 2. DESARROLLAR UN PROGRAMA DE CAPACITACION EN LA INCORPORACION DE LA PERSPECTIVA DE GENERO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNIICIPAL**

ACCIONES

- 2.1 Diseñar la estrategia de capacitación en la incorporación de la PEG en colaboración con el Instituto Municipal de la Mujer y de la Comisión de Género del Cabildo
- 2.2 Establecer de forma constante nuevas formas de difusión del tema que incluyan a hombres y mujeres

H. CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA INSTITUCIONAL-FAMILIAR-PERSONAL

LINEA ESTRATEGICA

- 1. ESTABLECER UN PROGRAMA DE CORRESPONSABILIDAD, QUE PERMITA FOMENTAR LA EJECUCIÓN DE RESPONSABILIDADES EN LA VIDA INSTITUCIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL**

ACCIONES

- 1.1 Convocar a servidores/as públicos a proponer acciones para el programa de corresponsabilidad

- 1.2 Incluir acciones de paternidad y maternidad
- 1.3 Impartir talleres de formación en corresponsabilidad a servidores/as públicos
- 1.4 Fomentar la creación de guarderías para servidores/as públicos

LINEA ESTRATEGICA

2. FOMENTAR EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y EN LA COMUNIDAD EL EJERCICIO DE LA PATERNIDAD RESPONSABLE

ACCIONES

- 2.1 Desarrollar una estrategia de difusión sobre los beneficios y formas de ejercer la paternidad responsable, dirigida a los varones de forma prioritaria.
- 2.2 Impartir talleres a mujeres y hombres sobre la económica del cuidado
- 2.3 Crear el día del “hombre amo de casa”, donde ellos realicen todas las actividades que hacen las mujeres, para sensibilizarlos sobre el tema

I. ELIMINACIÓN DE PRÁCTICAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

LINEA ESTRATEGICA

1. INTEGRAR EL COMITÉ MUNICIPAL PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DETECTADOS

ACCIONES

- 1.1 Integrar el Comité Municipal de eliminación del hostigamiento y acoso sexual y laboral
- 1.2 Desarrollar un Reglamento de operación del mismo, estableciendo las sanciones a los casos detectados y comprobados
- 1.3 Desarrollar el Código de Conducta del servidor/a público municipal

LINEA ESTRATEGICA

2. DEFINIR LA RUTA DE ATENCION A VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL

ACCIONES

- 2.1 Desarrollar una ruta de atención a víctimas
- 2.2 Difundir el mecanismos de atención en la Administración Pública Municipal
- 2.3 Garantizar la protección y anonimato de las víctimas

LINEA ESTRATEGICA

3. IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE CAPACITACION Y DIFUSION PERMANENTE DEL TEMA

ACCIONES

- 3.1 Difundir el tema de forma permanente mediante trípticos, panfletos, pancartas, etc.
- 3.2 Impartir talleres de capacitación sobre el tema a todo el personal

VIII. BIBLIOGRAFIA

- Aguilar Villanueva, Luis F. (2003). *Estudio Introductorio, Problemas Públicos y Agenda de Gobierno*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Alcoff, Lidia (1988). *Cultural Feminism Versus Post-Structuralism: The Identity Crisis in Feminist Theory*. Chicago. Chicago: Signs, publicado por The University of Chicago Press..
- Castro, Roberto; Casique, Irene (2008). Violencia de género en las parejas mexicanas. *Análisis de resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006*. INMUJERES-UNAM, México.
- CONAPO (2006). *El ingreso de los hogares de México una visión de dos décadas*. CONAPO, México.
- Gutiérrez Rodríguez, Ligia, Soto Vázquez, *Hermida, Gerencia de Recursos Humanos y Equidad de Género en la Administración Pública*, Políticas Públicas y Género, Documentos Metodológicos, Proyecto de Promoción de Políticas de Género cofinanciada por el Banco Mundial, Nicaragua, 2002.
- Harmond, Michael M. y Mayer, Richard T., *Teoría de la Organización para la administración pública*, Fondo de Cultura Económica, México, 2001.
- INEGI (2000). XII Censo General de Población, encuesta sobre población y vivienda.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INM) (2001). *Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública*. Editorial, ciudad. INMUJERES (2004) *El*



ABC del Género en la Administración Pública, Instituto Nacional de la Mujer (INMUJER), México 2004.

INMUJERES- INEGI (2006). **Mujeres y Hombres en México**. INMUJERES-INEGI, México.

INMUJERES (2008). **Desigualdad de género en el trabajo**. INMUJERES. México.

INMUJERES. (2000-2006). **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación (PROEQUIDAD)**.

Lagarde, Marcela (1996). **Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia**. Madrid: Horas y horas, 1996 (Cuadernos Inacabados; 25)

Lamas, Marta (). **"Usos, dificultades y posibilidades de la categoría 'género'", en El género. La construcción cultural de la diferencia sexual**. México: Miguel Ángel Porrúa/UNAM-Programa Universitario de Estudios de Género.