

Programa de Cultura Institucional para el Municipio de Culiacán

Instituto Sinaloense de las Mujeres

Instituto Municipal de las Mujeres de Culiacán .



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

I. Introducción

Tras un largo proceso histórico, en las últimas décadas son cada vez más las mujeres que se han incorporado de lleno a las actividades productivas remuneradas, un rol que de manera tradicional ha sido otorgado a los varones.

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 Culiacán 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. Forma parte integral del Sistema de igualdad para el Municipio de Culiacán, y es uno de los elementos vitales para aumentar la eficiencia en la administración pública municipal.

En el año 2009, el Instituto Sinaloense de las Mujeres llevó a cabo el estudio *Diagnóstico de la Cultura Institucional en la Administración Pública de los Municipios de Sinaloa*; con el cual se hicieron evidentes las brechas de desigualdad existentes entre servidoras y servidores públicos municipales. Por otro lado, se identificaron las principales dinámicas generadoras de inequidad.

Este documento plantea el programa que busca implantar la Cultura Institucional en la igualdad entre hombres y mujeres que trabajan en la Administración Pública Municipal (APM), considerando que por ley¹ la perspectiva de género,

¹ Ley para Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa. Artículo 5 inciso III.

implica “identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para crear condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género”.

El Programa de Cultura Institucional que aquí se presenta, centra sus objetivos en aquellos aspectos del diagnóstico en donde se ubicaron las principales inequidades, a saber: 1) acceso a puestos directivos y en niveles de toma de decisión, 2) carencia de mecanismos para la atención, sanción y prevención de la violencia (laboral, psicológica, hostigamiento y acoso sexual) al interior de la administración pública municipal, 3) desconocimiento de la legislación estatal y nacional en materia de igualdad y una vida libre de violencia, 4) feminización y masculinización de puestos y de la aceptación del ejercicio de la autoridad, 5) acceso igualitario a salarios, prestaciones y promociones, 6) mecanismos de reclutamiento, selección y contratación que fomentan los estereotipos de género tradicionales para puestos, 7) Modelos de comunicación que no son sensibles al género.

Actualmente el Instituto Sinaloense de las Mujeres junto con el Instituto Municipal de las Mujeres de Culiacán, trabajan en la instrumentación e implementación de un *Sistema de Igualdad para el Municipio de Culiacán*, entre cuyas actividades fundamentales está la operación de un comité que se encargará de implementar, dar seguimiento y evaluar el Programa de Cultura Institucional para este municipio.

El Programa de Cultura Institucional para el Municipio de Culiacán busca mejorar la calidad del clima organizacional al interior de la Administración Pública Municipal (APM), disminuir la brecha existente entre mujeres y hombres para el acceso a oportunidades, pagos y responsabilidades, crear condiciones equitativas e igualitarias.

El programa está dividido en los siguientes ejes estratégicos:

1. Dinámicas
organizacionales y laborales de la Administración Pública Municipal desde la perspectiva de género.
 2. Comunicación incluyente.
 3. Reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.
 4. Feminización y Masculinización de puestos, jerarquías y autoridad.
 5. Salarios y prestaciones.
 6. Desarrollo profesional (promoción vertical y horizontal).
 7. Capacitación y formación personal.
 8. Corresponsabilidad en la vida institucional-familiar-personal.
 9. Hostigamiento y Acoso Sexual.
-

Para el gobierno municipal que entrará en funciones el primero de enero de 2011, será de suma utilidad contar con instrumentos normativos y capital humano capacitado que garanticen continuidad a los procesos iniciados en materia de igualdad y equidad de género, toda vez que en la mayoría de los casos el personal de las dependencias gubernamentales forma parte de una estructura permanente que no presenta movilidad. En función de ello es que se hace necesario que las personas que integran el Sistema, vayan reformulando la agenda que dará impulso a las actividades y acciones que promueven la igualdad ante las instancias y dependencias.

El Programa de Cultura Institucional para el Municipio de Culiacán es una herramienta importante en el proceso de transición de poderes municipales, ya que proveerá de un plan estratégico en materia de cultura institucional a los encargados de la política pública de igualdad y equidad de género, asegurando que las acciones no se vean interrumpidas por el cambio de gobierno municipal.

II. Antecedentes

2.1. Marco Histórico

La igualdad entre los humanos es una de las principales preocupaciones de los gobiernos actuales, ya que a pesar de los avances científicos y tecnológicos, así como de los cambios sociales derivados de la globalización, las dinámicas sociales no han evolucionado a un mismo ritmo y no ofrecen condiciones iguales a todas las personas.

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).

En Sinaloa, la transversalización de la perspectiva de género nació formalmente con el decreto de la Ley del Instituto Sinaloense de las Mujeres, la cual confiere a dicha institución la responsabilidad de generar los mecanismos para lograr la transversalización de la perspectiva de género y mejorar las condiciones de las Sinaloenses (ISMujeres, 2007).

En el ámbito municipal, en el año 2007 se conformó el Instituto Municipal de las Mujeres de Culiacán como un órgano Paramunicipal de Ayuntamiento de Culiacán. Dicho Instituto, tiene la responsabilidad de asegurar la transversalización de la perspectiva de género así como crear programas y políticas públicas en el marco municipal orientadas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres culiacanenses.

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.

La respuesta a los resultados arrojados por dicha encuesta fue el Programa de Cultura Institucional a nivel federal (INMujeres, 2008). En el marco del programa de transversalidad de género del estado de Sinaloa del 2009, se realizó un diagnóstico de la Cultura Institucional² en la Administración Pública de los Municipios de Sinaloa, dónde fueron revisados y cuestionados el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por los trabajadores de cada uno de los Ayuntamientos que integran la Administración Pública del Estado de Sinaloa.

En este diagnóstico, en cada una de las dieciocho administraciones públicas municipales sinaloenses, se analizaron los imaginarios colectivos que determinan y generan acuerdos, lo que es considerado correcto y significativo en función de ideas, comportamientos y dinámicas en sus entornos de trabajo. El Programa de Cultura Institucional para el Municipio de Culiacán deriva de los resultados de ese diagnóstico.

² La Cultura Institucional puede ser definida también como: “un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo” (Corona, et. al., 2002)

Durante el periodo 2008-2010 el Ayuntamiento de Culiacán implementó un modelo de gestión municipal basado en la participación de la ciudadanía y de los servidores públicos en el desarrollo de las políticas públicas, así como en la gestión de las mismas. Dentro de esta búsqueda de inclusión el Gobierno Municipal de Culiacán también persigue la equidad y mejora de las condiciones de vida de todos sus ciudadanos.

En el mismo año (2009), el Instituto Sinaloense de las Mujeres elaboró un Diagnóstico de Cultura Institucional en todas las administraciones públicas municipales; de los resultados obtenidos en dicho diagnóstico, se identificaron las áreas de oportunidad estratégicas para la mejoría de la calidad de vida de las servidoras y servidores públicos en igualdad, así como los elementos de la Cultura Institucional del Gobierno Municipal de Culiacán que requieren de acciones afirmativas para lograr condiciones de inclusión, equidad e igualdad entre servidoras públicas y servidores públicos.

Para el Municipio de Culiacán, generar una cultura inclusiva y un estado de equidad dentro en todo el Municipio de Culiacán es un derecho ciudadano. El Programa de Cultura Institucional nace como una propuesta del ISMujeres en coordinación con el IMMujeres Culiacán para construir una cultura institucional basada en la equidad e inclusión de mujeres y hombres en el quehacer de la administración pública municipal de Culiacán.

Las instancias Estatal y Municipal de las mujeres (ISMujeres e IMMujeres) generaron la presente propuesta, para posteriormente ser analizada, adaptada y ejecutada por el recién creado Comité de Evaluación y Seguimiento a la Cultura Institucional dentro del marco del Sistema Municipal de Igualdad³ del Municipio de Culiacán.

III. Marco Normativo

El Programa de la Cultura Institucional para el Municipio de Culiacán, dirigido por el Instituto Sinaloense de las mujeres se encuentra circunscrito en el programa de Cultura Institucional (PCI) creado por el Instituto Nacional de las Mujeres en conjunto con la Secretaría de la Función Pública y obedece al mandato constitucional de la Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Sinaloa⁴.

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 25 de octubre de 2010 fue instituido el Sistema Municipal de Igualdad de Culiacán, la misma fecha fue creado el Comité de Evaluación y Seguimiento a la Cultura Institucional. La primera sesión de dicho Comité fue el 27 de octubre de 2010.

⁴ Publicada el 11 de marzo de 2009.

a Democracia Efectiva, se plantea la profesionalización del servicio público; el PCI es una estrategia que apoya la profesionalización del servicio público mediante la eliminación de la discriminación y diferencias en oportunidades entre hombres y mujeres al interior de la Administración Pública. Por dicha razón, esta iniciativa es financiada y coordinada por el Fondo para la Transversalización de la Perspectiva de Género y ejecutada por el Instituto Sinaloense de las Mujeres.

Este diagnóstico se basa en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa, la cual en su artículo 2 define como principios rectores: a) igualdad de trato y de oportunidades, b) no discriminación, c) equidad de género, d) perspectiva de género y e) la Constitución Mexicana.

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 Sinaloa, 2009.
- 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.
- Programa del Estado de Sinaloa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2005-2011.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2007. México.
- Modelo para la Equidad de Género, (INMujeres), 2003.
- Ley Orgánica Municipal del Estado de Sinaloa, 1984.
- Ley del Instituto Sinaloense de las Mujeres.

IV. Marco Conceptual

a. Conceptos

Acciones afirmativas: “es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres” (ISMUJERES, 2004).

Cambios en la identidad de género y en las relaciones de género: Los roles de género y las características de los mismos en casi todas las sociedades han experimentado muchos ajustes en tiempos recientes; los cuales han llevado a cambios sociales y económicos masivos en todo el mundo. Los cambios en los roles de género y en las relaciones generalmente enfrentan resistencia, en particular las que tienen su origen en las tradiciones (ISMUJERES, 2004).

En toda estrategia y proyecto con perspectiva de género, es importante anticipar y prepararse para la resistencia en relación a los cambios en actividades, en el estatus o posición de las mujeres. El análisis de género, puede demostrar que el cambio en algunos aspectos de los roles sociales y relaciones entre hombres y mujeres pueden mejorar la calidad y condiciones de vida para todos.

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 género⁵ 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 mujer⁶”.

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

⁵ Referente a las Relaciones de Género.

⁶ Fuente: March, C. Smyth, I. Mukhopadhyay, M. (1999) A Guide to Gender Analysis Frameworks, Oxfam, Oxford. p18. See **Reading 1**, Men, p.71

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).

Discriminación Sistemática: Es la causada por las políticas y prácticas en las cuales las instituciones operan y que tienen un efecto de exclusión y marginación de mujeres y minorías (ISMUJERES, 2004).

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.

Recursos Económicos/Productivos: tierra, crédito, dinero, ingresos, empleo.

Recursos Políticos: Educación, representación política, liderazgo.

Tiempo: Tiempo personal.

División Sexual del Trabajo: En todas las sociedades, las tareas y responsabilidades son distribuidas socialmente entre hombres y mujeres, por lo que existen actividades, oficios y ocupaciones que se asocian con distintos sexos (ejemplo: secretaria, enfermera: mujeres; piloto aviador, soldado, agricultor: hombres). Dicha asignación de actividades basado en el sexo es conocida como la división sexual del trabajo, es aprendida y claramente entendida por todos los miembros de determinadas sociedades. Las circunstancias bajo las cuales se dan estas prácticas son variadas.

El cambio en esta división sexual del trabajo se da cuando la sociedad experimenta presiones externas, por ejemplo, cuando miembros de la comunidad emigran para trabajar y sus tareas deben ser asumidas por otros miembros de la familia, que tradicionalmente no eran responsables de ellas. La división sexual del trabajo es, posiblemente, la estructura social más importante que rige las relaciones de género.

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.

Equidad de género como un objetivo de desarrollo: En 1995, en la conferencia mundial para las mujeres en Beijing, los países miembros realizaron compromisos para la igualdad y el empoderamiento de las mujeres. La declaración de Beijing reconoce que la igualdad y el empoderamiento femenino son esenciales para mejorar las condiciones de inseguridad, pobreza y desarrollo local (ONU, 1995).

Igualdad: Es un principio jurídico universal reconocido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y por la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer; éste consiste en la ausencia

total de discriminación o diferenciación entre los seres humanos en el uso, reconocimiento y asignación de sus derechos (ISMUJERES, 2004).

Igualdad entre mujeres y hombres (equidad de género): Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de hombres y mujeres, así como de niñas y niños.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 6 define la igualdad entre hombres y mujeres como la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Municipio: De acuerdo con la Ley Municipal del Estado de Sinaloa, el municipio libre es la base de la división territorial y de la organización política y administrativa del Estado de Sinaloa. Estos Municipios son 18 y todos fueron comprendidos en este análisis: Ahome, Angostura, Badiraguato, Choix, Concordia, Cosalá, Culiacán, El Fuerte, Elota, Escuinapa, Guasave, Mazatlán, Mocorito, Navolato, Rosario, Salvador Alvarado, San Ignacio y Sinaloa

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 específico⁷; 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).

Trabajo Productivo: Es el que produce bienes y servicios que pueden ser comercializados y generan ingresos (INEGI, 2008).

Trabajo Reproductivo o No Remunerado: Este tipo de trabajo es identificado por múltiples modelos de análisis de género como Trabajo Reproductivo, en México el INEGI lo reconoce como Trabajo No Remunerado y es el que involucra las tareas asociadas con la crianza, cuidado de niños, preparación de alimentos, cuidado de los enfermos, tareas domésticas y atención a las actividades rituales y culturales (ISMUJERES, 2004).

El trabajo no remunerado (reproductivo) es de gran importancia para el trabajo productivo, por lo que es un punto de vital importancia económica, a pesar de no generar ingresos directos y no es registrado en las cuentas nacionales. Mujeres y niñas son las principales responsables de este tipo de trabajo (INEGI, 2008).

La intersección entre las responsabilidades del trabajo productivo y reproductivo es una de las principales preocupaciones en el desarrollo de políticas públicas y el centro de las discusiones del análisis con perspectiva de género, ya que se busca la corresponsabilidad entre la vida familiar, institucional, laboral y personal de hombres y mujeres. Dicha corresponsabilidad tiene repercusiones en todos los niveles de la sociedad y su economía (Duana Ávila, 2000).

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

⁷ De acuerdo con: La oficina del Asesor Especial en Asuntos de Género y para el Desarrollo de las Mujeres, perteneciente al Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women Department of Economic and Social Affairs).

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 (ISMUJERES, 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 (ISMUJERES, 2004).

V. Diagnóstico de la Cultura Institucional en la Administración Pública del Municipio de Culiacán

a. Cultura Institucional con Perspectiva de género

Es importante comprender que el “Municipio” según la Constitución Política Mexicana⁸, es la célula básica de la nación; tiene funcionamiento propio, cuenta con autonomía relativa, siendo interdependiente de los demás municipios y con el Estado.

Dicha autonomía y diferencias social-demográficas crean Culturas Institucionales únicas en cada Administración Pública Municipal. La Cultura Institucional como se conceptualizó previamente, 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 el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman.

Es decir, el H. Ayuntamiento de Culiacán al interior de su Administración Pública, hace una interpretación y aplicación de la Cultura Institucional, teniendo como resultado una estructura, normas y reglamentos con características propias que constituyen su cultura organizacional única, pero que comparte con la cultura de las otras organizaciones (INMujeres, 2009).

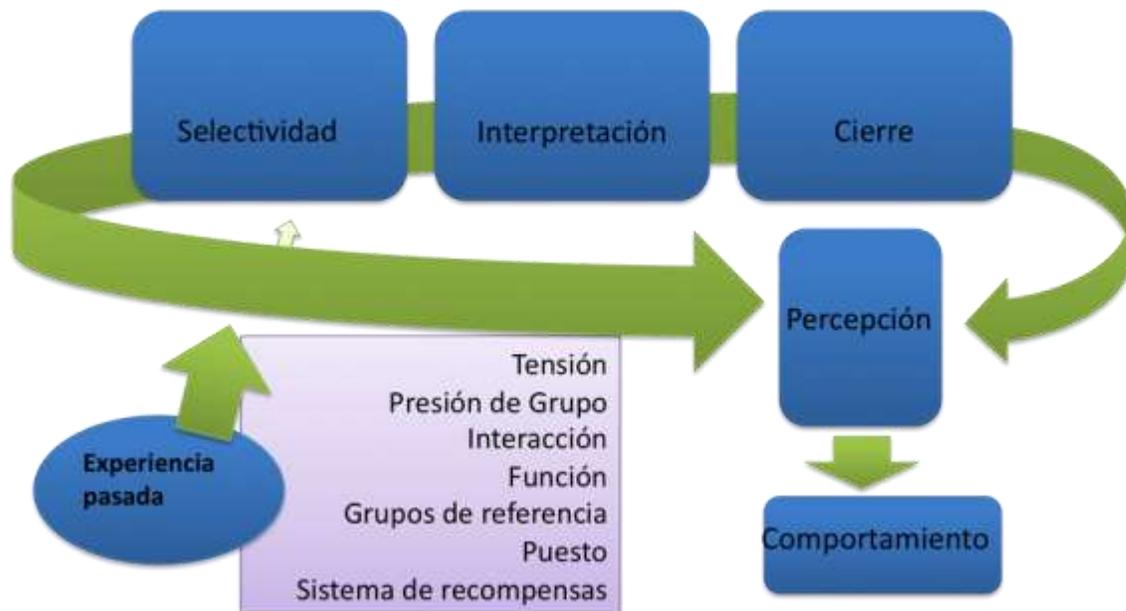
Por lo anterior, la cultura organizacional de la administración pública municipal de Culiacán es la construcción y formación de un pensamiento colectivo dirigido a la consecución de sus metas, generalmente representadas por su Plan Municipal de Desarrollo y las metas específicas de cada una de las dependencias municipales y paramunicipales.

El comportamiento y la Cultura Institucional son establecidas por una mezcla aspectos **institucionales** (metas, expectativas y funciones, políticas, procedimientos, reglas, normas formales e informales, sistema de recompensas, tareas, sistema de planeación y control, tecnología, estructura, dinámica de grupo, liderazgo), variables **individuales** (capacidades, experiencias, hábitos, valores y actitudes, creencias, motivación) y de **contexto general** (tales como cultura, economía, comunidad, familia, leyes) (ISMujeres, 2009).

Los Servidores Públicos Municipales coexisten bajo un conjunto de creencias y construcciones sobre cuál es el rol de hombres y mujeres al interior de la Administración Pública, por lo que las dinámicas vigentes de feminización y masculinización (de puestos, estructura jerárquica, respeto, violencia de género, equidad e igualdad entre hombres y mujeres) están determinadas por el imaginario colectivo. Ver Figura 1.

⁸ Artículo 115 inciso I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Formación de la percepción y su efecto sobre el comportamiento



Fuente: Administración de en las Organizaciones. Rosenzweig, Kast; 1990.

Figura 1. Formación de la percepción y su efecto sobre el comportamiento individual dentro de la organización. Adaptación del modelo propuesto por Rosenweig y Kast (1990).

En el análisis de las relaciones de género, construcción de roles, distribución del trabajo en función del género, equidad, igualdad y oportunidades a las que tienen acceso hombres y mujeres al interior del H. Ayuntamiento de Culiacán, consideramos que el comportamiento está condicionado mediante un modelo como el presentado en la figura 1, por lo tanto durante este diagnóstico se dio gran énfasis a identificar las fuentes de tensión, presión de grupo y paradigmas que instauran inequidades de género. La Discriminación Sistemática (ver concepto en el apartado anterior de conceptos) es una de las principales manifestaciones de las diferencias entre hombres y mujeres y tiene su origen en las políticas y prácticas bajo las cuales las instituciones operan; tienen un efecto de exclusión y marginación de mujeres y minorías.

Aspectos de la Cultura Institucional:

Se considera que la Cultura Institucional contiene aspectos explícitos e implícitos, donde los principales elementos según Hofstede son:

Simbólicos: Histórica, misión, visión, valores, imágenes que la identifican, sus celebraciones, rituales, héroes y antihéroes.

Conductuales: Lenguaje, código de vestimentas, lineamientos y criterios de contratación, promoción del personal, capacitación, sistema de recompensas no económicas y estilo de comunicación.

Estructurales: Organigrama, descripción de puestos, asignación de salarios, compensaciones, políticas y procedimientos.

Materiales: Instalación, mobiliario y la asignación de los recursos de la organización.

Por otro lado, la modificación de dinámicas de género esperadas en la Administración Pública Municipal Culiacanense estará marcada por acciones afirmativas que faciliten y catalicen la integración de la perspectiva de género en la redistribución del acceso y control de los recursos públicos, así como por la creación de reglas que equilibren las relaciones entre hombres y mujeres, aún inequitativas.

Se considera que el cambio organizacional que se dará en la administración pública con respecto a las dinámicas de género estará dividido en tres fases: a) preparación para el cambio, b) ejecución del cambio mediante acciones afirmativas y b) mantenimiento del mismo, mediante la creación de estructuras organizacionales, redistribución de los recursos y el poder, así como por la creación de reglamentos y leyes que mantengan los cambios en pro de la equidad de género.

b. Dinámicas organizacionales y laborales de la Administración Pública Municipal desde la perspectiva de género

Las dinámicas organizacionales y laborales en la administración pública municipal presentan patrones de comportamiento basados en el género, nivel jerárquico y tipo de contrato del personal (confianza-basificado).

Por lo que encontramos que el 73.3% las mujeres en niveles administrativo consideran no existe una equitativa que la asignación de responsabilidades y autoridades entre hombres y mujeres en un mismo nivel jerárquico, mientras que el 44.4% de las directivas así lo considera. En contraste aproximadamente el 52% de la población masculina considera que existe inequidad en la asignación de responsabilidades y autoridades basadas en el género (ISMujeres, 2009).

c. Distribución del trabajo basada en el género:

Podemos mencionar que la población femenina y masculina consultada percibe que en su organización existe un nivel positivo de *concientización* relacionado con la división del trabajo, como consecuencia de un trato equitativo e igualitario entre hombres y mujeres.

En lo general, las y los servidores públicos municipales (44% de mujeres y 44.11 de hombres) consideran que no existe una equitativa asignación de tareas al interior de la administración independientemente del género (ISMujeres, 2009).

No obstante, el 43% de las servidoras públicas municipales y el 30% de los servidores públicos sí perciben que el género tiene influencia sobre la distribución de las tareas asignadas a hombres y mujeres (ISMujeres, 2009)..

En términos particulares, se observa que el nivel de inequidad de la distribución de las cargas de trabajo en la Administración Pública Municipal es significativa, el 47% de las mujeres consideran totalmente inequitativa la distribución y asignación de responsabilidades y tareas, tomando en cuenta el género como variable de asignación de responsabilidades.

En la administración pública municipal, así como en cualquier otro centro de trabajo, el personal trabaja horas extra. Se midió la percepción sobre quienes trabajan más horas extra, encontrando lo siguiente:

Figura 3. Personal que tiene mayores cargas laborales.



En cuanto a las cargas laborales regulares, el 55% de los entrevistados consideran que son iguales entre hombres y mujeres, mientras que el 41.25% de los hombres consideran que son asignadas a los hombres y el 20% de las servidoras públicas consideran que es a ellas a quienes se les fijan las mayores cargas laborales.

En ese sentido encontramos que el **56%** del personal considera que existe una distribución inequitativa de las cargas laborales de hombres y mujeres en un mismo nivel jerárquico.

Considerando que el 41% de los entrevistados (hombres) consideran que los hombres reciben mayores cargas de trabajo, podemos considerar que las dinámicas de género los desfavorecen en la distribución del trabajo, pero no en la distribución de la autoridad, como lo veremos en los apartados siguientes.

d. Evaluación del desempeño:

Se encontró que no todas las dependencias que integran la Administración Pública Municipal de Culiacán efectúan evaluación formal del desempeño de sus empleados⁹, según lo expresado por el 80% de los entrevistados.

e. incluyente

Comunicación

⁹ La administración pública municipal de Culiacán sí realiza evaluación del desempeño de cada dependencia así como de sus programas.

A través de la revisión de los instrumentos de comunicación más comunes utilizados por la administración municipal, como es la página Web, boletines, folletos y documentación oficial, se encontró lo siguiente:

El sitio Web del Ayuntamiento que se utiliza como herramienta de comunicación social manera un lenguaje neutral al género; en tanto que los materiales impresos, solamente aquellos dirigidos a mujeres consideraban términos incluyentes (ISMujeres, 2009).

En general la comunicación impresa y de medios electrónicos del ayuntamiento contiene un lenguaje de neutral a incluyente.

f. Reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal

En relación al proceso de selección y reclutamiento de personal en la administración pública municipal, el 7.33 % de las mujeres percibe que los hombres se encuentran en una posición de ventaja para acceder a puestos dentro de la organización. En contraparte, el 8.45 % de la hombres considera que son las mujeres quienes tienen más oportunidades para calificar y ocupar las vacantes en los procesos de selección y reclutamiento.

No obstante, la gran mayoría de los encuestados (60% para ambos sexos) considera que en el reclutamiento e ingreso de personal que labora en la administración pública se da en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

Es destacable que el 15%¹⁰ afirma que en ocasiones las contrataciones sí favorecen a los hombres, mientras que solamente el 5% expresó que las mujeres gozan de algún privilegio en el proceso de contratación; por otro lado, el personal considera que los factores que tienen mayor peso en la selección y contratación de personal son: el perfil requerido para el puesto, el parentesco o las recomendaciones.

Un dato importante es que el 69% de los funcionarios públicos consideran que el personal no es contratado en función de su perfil deseable -habilidades, experiencia, conocimientos y aptitudes-, sino por sus relaciones y redes sociales, por lo que se debe analizar cuál es el nivel de acceso de las mujeres a dichas redes, ya que la contratación de mujeres en puestos directivos depende de sus relaciones personales y profesionales (ISMujeres, 2009).

¹⁰ La proporción de hombres y mujeres que piensan que los hombres reciben prioridad durante el proceso de contratación es estadísticamente idéntica.

En cuanto a las dinámicas de contratación **el 60%** del personal piensa que las **reglas de contratación no son claras**¹¹ (ISMujeres, 2009).

Feminización y Masculinización de puestos, jerarquías y autoridad

Del personal entrevistado que ejerce funciones de selección y contratación de personal, el 80% acepta que en ocasiones los puestos sí presentan un perfil masculino o femenino. Al preguntar si en la institución se buscan candidatos hombres o mujeres dependiendo del puesto, el 46% del personal contestó que sí (ISMujeres, 2009).

g. Feminización y Masculinización de puestos, jerarquías y autoridad.

Una de las dinámicas y paradigmas institucionales que determinan el acceso de mujeres a puestos de toma de decisiones está basado en la feminización y masculinización de puestos (roles), los cuales determinan que cuando existe una vacante que históricamente ha sido ocupada por varones, se tienda a buscar otro en reemplazo del anterior. Es de imperativo romper con los roles y perfiles basados en el sexo asignados a los puestos y construir un escenario incluyente al interior de la Administración Pública Municipal.

De acuerdo con la muestra entrevistada, un nivel de puesto altamente feminizado es el secretarial (94% son mujeres), mientras que los dos niveles preponderantemente masculinizados son el directivo y operativo, dónde el **60.7%** y el **61.5%**, respectivamente, son varones (ISMujeres, 2009).

Por otro lado, en el diagnóstico realizado, el **36.5%** afirmó que sus dependencias sí tienen puestos asignados a perfiles femeninos y masculinos; dentro de esta dinámica de feminización y masculinización, la autoridad y jerarquía tiene una fuerte tendencia a favor de los hombres, ya que el **40%** de las y los servidores públicos considera que la autoridad de las mujeres no es igualmente respetada que la de los hombres, además de que el **65%** del personal masculino y el **41%** del personal femenino prefiere tener un jefe directo que una jefa (ISMujeres, 2009).

h. prestaciones Salarios y

En la actualidad las áreas de recursos humanos no tienen la información del personal desagregada por sexo, además de que no cuentan con un registro electrónico de las trayectorias de los servidores públicos, ésta solamente puede ser trazada en forma individual mediante sus expedientes físicos (H. Ayuntamiento de Culiacán, 2010).

¹¹ Fuente: *Construcción de la autora, a partir del cuestionario diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal de Sinaloa.*

Debido a las dificultades que impone la situación antes descrita, se optó por tomar una muestra de los servidores públicos y utilizar la información que ellos proporcionaron para analizar los salarios y prestaciones, encontrando lo siguiente:

Más de la mitad (56%) de los servidores públicos consideran que hombres y mujeres tienen condiciones igualitarias en cuanto a salarios; pero el 39.4% de las mujeres y el 44.3% de los hombres, piensan que la brecha principal entre la percepciones femeninas y masculinas se encuentra en las prestaciones percibidas (ISMujeres, 2009).

El 42% de los funcionarios públicos municipales afirma, que aunque existen las mismas prestaciones para todos los servidores públicos municipales, el personal masculino es quien tiene un mayor acceso a ellas (ISMujeres, 2009).

El 31% de las mujeres en puestos directivos consideran que los hombres reciben más prestaciones que las mujeres, mientras que el 20.5% de las servidoras públicas de nivel operativo y secretarial comparten ese punto de vista (Ver figura siguiente).

i. Desarrollo profesional (promoción vertical y horizontal)

En relación a las promociones laborales como medidas para motivar al personal de la administración pública, en términos generales, el 79% de hombres y el 72.3% de las mujeres perciben que hay igualdad para la obtención de beneficios laborales y sociales; en este dato podemos identificar una brecha entre hombres y mujeres del 6.7% (ISMujeres, 2009).

El 70% de las mujeres consideró que son sus pares de sexo masculino quienes tienen más oportunidades de desarrollo profesional, de las mujeres consultadas, el 29% opinó que son los hombres quienes tienen más posibilidades de acceder a promociones dentro de la administración; en contraste con el 3% de las servidoras públicas considera que sus pares femeninos tienen más oportunidades de ser promovidas laboralmente (ISMujeres, 2009).

Por otro lado, el 68% de los servidores y servidoras públicas municipales coinciden en que no existen mecanismos claros para asegurar un acceso equitativo de hombres y mujeres a mandos medios y superiores (Directivos) (ISMujeres, 2009).

En cuanto al acceso a promociones laborales y posibilidades de crecimiento al interior de la administración pública de los municipios de Sinaloa, el 35% de los funcionarios públicos manifestó que alguna vez han cambiado de puesto; el 65% de los casos es un cambio de puesto horizontal, que no involucra incremento en jerarquía ni en responsabilidad y en 30% de las ocasiones ni en percepciones económicas (ISMujeres, 2009).

Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública de Culiacán.

Ejes estratégicos:

- 1. Dinámicas organizacionales y laborales de la Administración Pública Municipal desde la perspectiva de género.**
- 2. Comunicación incluyente.**
- 3. Reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.**
- 4. Feminización y Masculinización de puestos, jerarquías y autoridad.**
- 5. Salarios y prestaciones.**
- 6. Desarrollo profesional (promoción vertical y horizontal).**
- 7. Capacitación y formación personal.**
- 8. Corresponsabilidad en la vida institucional-familiar-personal.**
- 9. Hostigamiento y Acoso Sexual.**

1. Dinámicas organizacionales y laborales de la Administración Pública Municipal desde la perspectiva de género

1.1 Asegurar el acceso a condiciones de respeto entre y hacia el personal al servicio de la administración pública del Municipio de Culiacán.	1.2 Generar condiciones jurídicas y culturales para el trato igualitario a Servidoras y Servidores públicos municipales de Culiacán.	1.3 Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos de las servidoras públicas municipales de Culiacán, la no discriminación, la igualdad de trato y la aplicación de acciones afirmativas	1.4 Generar condiciones reglamentarias y culturales para una distribución del trabajo y asignación de responsabilidades en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.	1.5. Garantizar el acceso a evaluación del desempeño en igualdad y equidad de condiciones	1.6 Lograr la integración del personal, al servicio público municipal de Culiacán, en equipos de trabajo en pleno respeto a las diferencias de género, edad, etnia, etc.
--	--	--	---	---	--

1. Dinámicas organizacionales y laborales de la Administración Pública Municipal desde la perspectiva de género

Acciones Estratégicas:

1.1 Asegurar el acceso a condiciones de respeto entre y hacia el personal al servicio de la administración pública del Municipio de Culiacán.

1.1.1 Crear las condiciones legales y reglamentarias para el goce de un trato igualitario y de respeto entre servidoras y servidores públicos al servicio del Municipio de Culiacán

1.1.2 Sensibilizar y formar al personal al servicio del gobierno Municipal de Culiacán en perspectiva de género, igualdad y servicio público.

1.1.3 Crear mecanismos de sanción y prevención de conductas discriminatorias entre y hacia el personal de la administración pública municipal y paramunicipal en Culiacán.

1.2 Generar condiciones jurídicas y culturales para el trato Igualitario a Servidoras y Servidores públicos municipales de Culiacán.

1.2.1 Aplicar la legislación, convenciones y reglamentos en materia de igualdad entre hombres y mujeres, con la finalidad de asegurar el acceso a un trato igualitario entre servidoras y servidores públicos al servicio del Municipio de Culiacán

1.2.2 Sensibilizar y formar al personal al servicio del gobierno Municipal de Culiacán en perspectiva de género, igualdad y servicio público.

1.3 Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos de las servidoras públicas municipales de Culiacán, la no discriminación, la igualdad de trato y la aplicación de acciones afirmativas

1.3.1 Promover la incorporación en la legislación y normatividad municipal de los contenidos en los tratados y convenciones internacionales para los derechos humanos de las mujeres al servicio del gobierno municipal de Culiacán.

1.3.2 Armonizar la legislación y reglamentos internos municipales conforme a las leyes generales de igualdad y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

1.3.3 Armonizar la normatividad laboral para asegurar la no discriminación en el empleo, igualdad de trato en la remuneración según competencias, el acceso a la protección social y a las oportunidades de ascenso, capacitación y profesionalización en la Administración Pública Municipal.

1.3.4 Crear un sistema municipal de denuncia en casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral y sancionar cualquier acto que implique hostigamiento laboral por razones de edad, discapacidad, estado conyugal y embarazo.

1.3.5 Desarrollar protocolos y códigos de conducta en los servicios públicos que erradiquen la discriminación de las mujeres adultas mayores, con discapacidades y en reclusión.

1.4 Generar condiciones reglamentarias y culturales para una distribución del trabajo y asignación de responsabilidades en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

1.4.1 Generar condiciones laborales en las cuales la distribución del trabajo y asignación de responsabilidades no obedezcan a paradigmas basados en el género, raza, condición social, discapacidad o cualquier otra condición de vulnerabilidad.

1.4.2 Promover la incorporación en los reglamentos municipales de cláusulas para la igualdad y equidad en la distribución del trabajo y asignación de responsabilidades.

1.4.3 Desarrollar un reglamento interno para la igualdad entre mujeres y hombres al servicio público municipal de Culiacán.

1.5. Garantizar el acceso a evaluación del desempeño en igualdad y equidad de condiciones.

1.5.1 Promover la incorporación en los reglamentos municipales de cláusulas para la igualdad y equidad en la evaluación del desempeño.

1.5.2 Formar en técnicas de evaluación del desempeño, perspectiva de género y equidad al personal encargado de la administración y evaluación de personal.

1.6 Lograr la integración del personal, al servicio público municipal de Culiacán, en equipos de trabajo en pleno respeto a las diferencias de género, edad, etnia, etc.

1.6.1 Formar, mediante capacitación y entrenamiento, al personal de la administración pública municipal para el trabajo efectivo en equipo.

1.6.2 Sensibilizar al personal del H. Ayuntamiento de Culiacán para la eliminación de paradigmas de género relacionados con los roles asociados con hombres y mujeres al interior de equipos de trabajo.

1.6.3 Transformar la cultura y los procesos de gestión de la Administración Pública Municipal de Culiacán a favor de la igualdad y equidad de género

1.6.4 Profesionalizar a las y los servidores públicos de la Administración Pública Municipal en perspectiva de género y en el cumplimiento de la legislación relacionada.

1.6.5 Desarrollar y promover el uso de manuales, indicadores, investigaciones y otros instrumentos que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en la formulación y evaluación de los programas municipales sectoriales.

2. Desarrollar una Administración Pública cuya comunicación sea incluyente, igualitaria y respetuosa de los derechos humanos.

2.1 Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos y políticas de Comunicación Social del H. Ayuntamiento de Culiacán en relación con los medios de comunicación (electrónicos, impresos, etc.), de tal suerte que se eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.

2.2 Crear reglamentos internos de comunicación social e interna incluyente.

2. Desarrollar una Administración Pública cuya comunicación sea incluyente, igualitaria y respetuosa de los derechos humanos.

Acciones estratégicas:

2.1 Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos y políticas de Comunicación Social del H. Ayuntamiento de Culiacán en relación con los medios de comunicación (electrónicos, impresos, etc.), de tal suerte que se eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.

2.1.1 Crear un diccionario de vocabulario incluyente y libre de estereotipos para la administración pública municipal

2.1.2 Desarrollar manuales y diccionarios de lenguaje incluyente para su uso al interior y exterior de la administración pública municipal y paramunicipal.

2.1.3 Realizar talleres para la formación del personal en el uso de vocabulario incluyente en la Administración Pública Municipal de Culiacán.

2.2 Crear reglamentos internos de comunicación social e interna incluyente.

2.2.1 Elaborar reglamento de comunicación social incluyente

2.2.2 Formación del personal en comunicación social incluyente y libre de estereotipos basados en el género, edad, etnia.

3. Desarrollar una Administración Pública cuyos procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal sea incluyente, igualitaria y respetuosa de los derechos humanos.

3.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en el personal encargado del reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal

3.2 Desarrollar el marco normativo y reglamentario para el reclutamiento, selección y contratación de personal en condiciones de igualdad

3.3 .Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres durante el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.

3. Reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal

Acciones estratégicas:

3.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en el personal encargado del reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal

6.3.1.1 Formar y sensibilizar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres al personal de la Administración Pública Municipal en posición de contratar, promover y coordinar personal

3.2 Desarrollar el marco normativo y reglamentario para el reclutamiento, selección y contratación de personal en condiciones de igualdad

3.2.1 Crear manuales, reglamentos y guías para el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación, con la finalidad de guiar el actuar de los responsables en dicha materia.

3.2.2 Formar al personal involucrado en el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación de personal en la aplicación del marco legal y normativo para la igualdad entre servidores y servidoras públicas en el Municipio de Culiacán.

3.3 .Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres durante el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.

3.3.1 Generar metas departamentales y por dependencia relacionadas con la inclusión en condiciones de igualdad de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección, contratación y evaluación del personal.

4. Romper con las dinámicas de Feminización y Masculinización de puestos, jerarquías y autoridad.

4.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de puestos, jerarquías y autoridad.

4.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la contratación, evaluación, promoción y remuneración del personal al servicio del Gobierno del Municipio de Culiacán, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres.

4.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres durante el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.

4.4 Crear mecanismos y condiciones culturales para el respeto de la autoridad de las servidoras públicas al interior de H. Ayuntamiento de Culiacán.

4. Romper con las dinámicas de Feminización y Masculinización de puestos, jerarquías y autoridad.

Acciones estratégicas:

4.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de puestos, jerarquías y autoridad.

4.1.1 Formar y sensibilizar en eliminación de estereotipos basados en el género, con la finalidad de crear condiciones para la igualdad de acceso a puestos y funciones entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública Municipal.

4.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la contratación, evaluación, promoción y remuneración del personal al servicio del Gobierno del Municipio de Culiacán, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres.

4.2.1 Crear manuales, reglamentos y guías para el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación, con la finalidad de guiar el actuar de los responsables en dicha materia y eliminar los estereotipos asociados a puestos/autoridad y género.

4.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres durante el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.

4.3.1 Elaborar un reglamento para el personal del gobierno municipal y paramunicipal que asegure el igual acceso a oportunidades y respeto de los derechos humanos del personal independientemente de su género.

4.3.2 Establecer metas por dependencia municipal y paramunicipal de integración de mujeres (con perfil deseable) en posiciones de toma de decisiones.

4.4 Crear mecanismos y condiciones culturales para el respeto de la autoridad de las servidoras públicas al interior de H. Ayuntamiento de Culiacán.

4.4.1 Integrar como variable de evaluación del desempeño el respeto de la autoridad y responsabilidad del personal municipal, tanto de pares y superiores como de personal subalterno, sin distinción de sexo.

5. Asegurar un acceso igualitario a salarios y prestaciones a mujeres y hombres al servicio de la administración pública municipal de Culiacán.

5.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de salarios y prestaciones.

5.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la remuneración del personal al servicio del Gobierno del Municipio de Culiacán, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres.

5.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar el acceso de a remuneraciones equitativas en función de la responsabilidad, autoridad y desempeño y no en función del género.

5. Asegurar un acceso igualitario a salarios y prestaciones a mujeres y hombres al servicio de la administración pública municipal de Culiacán.

Acciones estratégicas:

5.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de salarios y prestaciones.

5.1.1 Formar y sensibilizar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres al personal de la Administración Pública Municipal y Paramunicipal en posición de asignar salarios, compensaciones y gratificaciones.

5.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la remuneración del personal al servicio del Gobierno del Municipio de Culiacán, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres

5.2 .1 Crear manuales, reglamentos, tabuladores y guías para guiar el actuar de los responsables de asignar remuneraciones.

5.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en términos de percepción salarial y responsabilidad.

5.3.1 Auditar y evaluar la asignación de salarios y prestaciones recibida por el personal en función de los reglamentos, tabuladores y evaluación del desempeño.

5.3.2 Establecer metas de igualdad de acceso a salarios y prestaciones entre servidores y servidoras públicas municipales y paramunicipales de Culiacán.

6. Asegurar un acceso igualitario a promociones de mujeres y hombres al servicio de la administración pública municipal de Culiacán.

6.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de promociones laborales.

6.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la promoción del personal al servicio del Gobierno del Municipio de Culiacán, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres.

6.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar el acceso a promociones laborales equitativas en función de la responsabilidad, autoridad y desempeño y no en función del género.

6. Asegurar un acceso igualitario a promociones de mujeres y hombres al servicio de la administración pública municipal de Culiacán.

Acciones estratégicas:

6.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de promociones laborales, tanto horizontales como verticales.

6.1.1 Formar y sensibilizar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres al personal de la Administración Pública Municipal y Paramunicipal en posición de promover personal (vertical y horizontalmente).

6.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la promoción del personal al servicio del Gobierno del Municipio de Culiacán, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres

6.2 .1 Crear manuales, reglamentos, tabuladores y guías para guiar el actuar de los responsables de gestionar y asignar promociones laborales.

6.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en términos de acceso a promociones laborales.

6.3.1 Establecer metas de igualdad de acceso a promociones laborales entre servidores y servidoras públicas municipales y paramunicipales de Culiacán.

7. Crear condiciones igualitarias para hombres y mujeres de acceso a capacitación y formación por parte del H. Ayuntamiento de Culiacán.

7.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de la capacitación y entrenamiento.

7.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para los programas de capacitación personal al servicio del Gobierno del Municipio de Culiacán, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres.

7.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar el acceso a formación, entrenamiento y capacitación laboral equitativas en función de la responsabilidad, autoridad y desempeño y no en función del género.

7. Crear condiciones igualitarias para hombres y mujeres de acceso a capacitación y formación por parte del H. Ayuntamiento de Culiacán.

Acciones estratégicas:

7.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de la capacitación y formación profesional.

7.1.1 Formar y sensibilizar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres al personal de la Administración Pública Municipal y Paramunicipal en posición de dar acceso a capacitación, entrenamiento y formación laboral a servidores públicos municipales y paramunicipales.

7.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la capacitación del personal al servicio del Gobierno del Municipio de Culiacán, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres

6.2 .1 Crear manuales, reglamentos, tabuladores y guías para guiar el actuar de los responsables de gestionar y dar acceso al personal a capacitaciones laborales.

7.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en términos de acceso a capacitación laborales.

7.3.1 Establecer metas de igualdad de acceso a capacitación y formación laboral entre servidores y servidoras públicas municipales y paramunicipales de Culiacán.

7.3.2 Crear metas municipales y paramunicipales orientadas a desarrollar y promover programas de capacitación y entrenamiento cuya convocatoria obedezca a la perspectiva de género.

8. Desarrollar una cultura institucional al interior del Gobierno Municipal de Culiacán que promueva y fortalezca la corresponsabilidad institucional-familiar-personal.

8.1 Crear un programa de corresponsabilidad institucional-familiar-personal.

8.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la conciliación de la vida institucional-familiar-personal.

8. Desarrollar una cultura institucional al interior del Gobierno Municipal de Culiacán que promueva y fortalezca la corresponsabilidad institucional-familiar-personal.

Acciones estratégicas:

8.1 Crear un programa de corresponsabilidad institucional-familiar-personal.

8.1.1 Fortalecer el sistema de guarderías para los servidores públicos municipales y paramunicipales.

8.1.2 Realizar campañas de comunicación que creen conciencia de la corresponsabilidad institucional-familiar-personal y el rol que el Ayuntamiento, el servidor público y el núcleo familiar juegan en el mismo.

8.1.3 Formación y sensibilización en corresponsabilidad institucional-familiar-personal y en nuevas masculinidades y feminidades.

8.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la conciliación de la vida institucional-familiar-personal.

8.2.1 Integrar en la reglamentación y políticas públicas municipales artículos que regulen la conciliación institucional-familiar-personal de los servidores públicos

8.2.2 Desarrollar metas municipales y paramunicipales en materia de conciliación institucional-familiar-personal.

9. Eliminar el hostigamiento y acoso sexual en la administración pública municipal y paramunicipal de Culiacán.

9.1 Crear mecanismos de denuncia, atención y sanción de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral.

9.2 Aplicación del marco legal y regulatorio en materia de violencia, hostigamiento y acoso sexual.

9.3 Desarrollar el nivel de concientización del personal de la administración municipal en materia de violencia, hostigamiento y acoso sexual.

9.4 Crear compromisos intergubernamentales para eliminar todo tipo de violencia, hostigamiento y acoso sexual en la administración pública municipal y paramunicipal de Culiacán.

9. Eliminar el hostigamiento y acoso sexual en la administración pública municipal y paramunicipal de Culiacán.

Acciones estratégicas:

9.1 Crear mecanismos de denuncia, atención y sanción de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral.

9.1.1 Instaurar un Sistema Municipal de denuncia, atención y sanción de violencia, hostigamiento y acoso sexual.
--

9.1.2 Establecer y aplicar sanciones a casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual al interior del H. Ayuntamiento de Culiacán y sus dependencias paramunicipales, esto dentro del marco legal nacional, estatal y municipal en la material.

9.1.3 Dar seguimiento y documentar todos los casos de hostigamiento y acoso sexual
--

9.1.4 Generar un sistema de registro y control estadístico de casos de violencia, acoso y hostigamiento al interior de la administración municipal y paramunicipal.

9.1.5 Crear un modelo de atención para los casos de hostigamiento y acoso sexual no denunciados oficialmente.

9.2 Aplicación del marco legal y regulatorio en materia de violencia, hostigamiento y acoso sexual.
--

9.2.1 Crear una comisión que asegure y de seguimiento (al interior de la administración pública municipal y paramunicipal) al cumplimiento de las leyes en material de violencia.

9.3 Desarrollar el nivel de concientización del personal de la administración municipal en materia de violencia, hostigamiento y acoso sexual
--

9.3.1 Realizar campañas de difusión para la detección y denuncia de

violencia, hostigamiento y acoso sexual en contra de los servidores públicos municipales y paramunicipales

9.3.2 Capacitar al personal en situación de vulnerabilidad a la violencia, hostigamiento y acoso sexual para prevenirlos, detectarlos y denunciarlos

9.4 Crear compromisos intergubernamentales para eliminar todo tipo de violencia, hostigamiento y acoso sexual en la administración pública municipal y paramunicipal de Culiacán.

9.4.1 Establecer y dar seguimiento a metas orientadas a la eliminación de la violencia, hostigamiento y acoso sexual al interior de la administración pública municipal y paramunicipal.

Metas e indicadores:

a. Eje 1 Dinámicas organizacionales y laborales de la Administración Pública Municipal desde la perspectiva de género

Eje: 1	Metas				
	Actual		2011	2012	2013
	Cul.	Sin			
Índice del personal femenino que se percibe respetado con respecto a los hombres que se perciben respetados	.85	.94	.96	1	1
Índice del personal femenino que percibe recibir un trato igualitario, con respecto a los hombres que se perciben tratados igual que las mujeres	.93	.93	.98	1	1

Eje 1	Actual			Meta 2011			Meta 2013			Meta 2016		
	M	H	G	M	H	G	M	H	G	M	H	G
% del personal femenino que se percibe respetado	52.24	67.31	62	60	70	65	65	72	75	70	75	75
% del personal femenino que percibe recibir un trato igualitario	55.56	59.87	57.7	60	60	60	65	65	65	70	70	70
% del personal sensibilizado en perspectiva de género	19.6	17.8	18.7	20	20	20	30	30	30	40	40	40
Porcentaje del personal con cargas mayores que sus pares en un mismo nivel jerárquico	54.7	51.31	52.7	50	50	50	40	40	40	30	30	30

a. Eje 6.2 Comunicación incluyente

Eje: 1	Metas			
	ACTUAL	2011	2013	2016
Programa de comunicación incluyente aprobado	No existe	Programa de Comunicación incluyente	Manual de lenguaje incluyente	Reglamento de lenguaje Incluyente

b. Eje 3 Reclutamiento, selección, contratación y evaluación del personal

Eje 3	Actual	Meta 2011	Meta 2013	Meta 2016
% de mujeres contratadas con respecto al total de aplicantes	N.D.	30	35	40

Eje 3	Actual			Meta 2011			Meta 2013			Meta 2016		
	M	H	G	M	H	G	M	H	G	M	H	G
% del personal evaluado formalmente	24	46.9	30	30	50	40	40	50	45	50	50	50

c. Eje 4 Feminización y Masculinización de puestos, jerarquías y autoridad.

Eje 4	Actual			Meta 2011			Meta 2013			Meta 2016		
	M	H	G	M	H	G	M	H	G	M	H	G
% del personal que prefiere trabajar con hombres	10.8	14	12.5	10	10	10	9	9	9	8	8	8
% del personal que prefiere trabajar con mujeres	7.5	5.8	6.6	7	7	7	6	6	6	5	5	5
% de personal que respeta la autoridad de sus superiores de género diferente al suyo.	55.6	58.57	56.9	60	60	60	70	70	70	80	80	80

Eje 4	Actual	Meta 2011	Meta 2013	Meta 2016
% de puestos asignados de acuerdo con su feminización y/o masculinización clásica.	ND Aproximado: 70%	60%	50%	40%

d. Eje 5 . Salarios y prestaciones

Eje 5	Actual	Meta 2011	Meta 2013	Meta 2016
% de diferencia entre el salario de mujeres y hombres en un mismo nivel de jerarquía y de responsabilidad.	ND. Aproximado: 30%	28%	25%	20%

e. Eje 6 Desarrollo profesional, promoción vertical y horizontal.

Eje 6			Metas		
	Actual		2011	2013	2016
	Cul.	Sin			
Índice de promoción vertical de personal femenino con respecto al masculino	.01	.001	.3	.5	.7
Índice de promoción horizontal femenino con respecto al masculino	.03	.02	.3	.5	.7

f. Eje 7 Capacitación y formación del personal

Eje 7			Metas		
	Actual		2011	2013	2016
	Cul.	Sin			
Índice de mujeres capacitadas con respecto hombres capacitados	.4	.37	.5	.8	1

Eje 9	Actual	2011	2013	2016
<p>Sistema Municipal de prevención, denuncia y atención de violencia en la Administración Pública del Municipio de Culiacán.</p>	<p>No existe</p>	<p>Módulo de atención a víctimas de violencia</p> <p>Aplicación del protocolo de intervención en los casos de hostigamiento y acoso sexual.</p>	<p>Manual de atención a casos de violencia en la APM de Culiacán.</p>	<p>Operación de un Sistema Municipal integral de prevención, denuncia y atención a casos de violencia en la APM, en Culiacán.</p>

Bibliografía

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..

Barron Arce, Marcelo; Conlin, Sean; Toranzo, Carlos (2007). **Making Aid More Effective Through Gender, Rights And Inclusion: Evidence From Implementing TheParis Declaration: Bolivia Case Study.** Organization for Cooperation and Economic Development. Bolivia.

Cabrero Mendoza, Enrique. **Perspectivas de la administración estatal en el proceso de modernización de la administración de la administración pública,** Gaceta Mexicana de Administración Pública Estatal y Municipal Administración estatal en México Número 33.

Carlzon, Jan (1987). **Moments of truth.** Ballinger Publishing Co. Cambridge Massachussets. Estados Unidos.

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.

Chodorow, Nancy (1995). **Family Structure and Feminine Personality.** Boulder, CO.: Westview Press.

CONAPO (2006). **El ingreso de los hogares de México una visión de dos décadas.** CONAPO, México.

Corona Godínez, Mónica., Correa de la Torre, Laura L., Espinosa Calderón, María E. (2002). **Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública.** México, D.F.: ISMUJERES.

De Beauvoir, Simone. (1972). **The Second Sex.** Oxford: Harmonsworth: Penguin.

De Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina, **Un recorrido por los estudios de género en México: consideraciones sobre áreas prioritarias,** Taller "Género y Desarrollo", Montevideo, Uruguay, en Oficina del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (CIID) de Canadá.

Duana Ávila, Danae. (2000). **Mujeres y participación Femenina en el Ingreso del Hogar en el Estado de Coahuila.** Puebla.

Gobierno del Estado de Sinaloa (2004-2010). **Plan Estatal de Desarrollo.**

Gómez Mena, Carolina, Poy, Laura y Román, José Antonio **La equidad de género en México, muy por debajo del desarrollo económico**, Periódico LA Jornada, México, 2000.

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.

Haslanger, Sally. (2000). **Feminism in Metaphysics: Negotiation the Natural**. Cambridge: M. Fricker y J. Hornsby.

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)**.

ISMujeres (2009). **Diagnóstico de la Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal del Estado de Sinaloa**. ISMujeres-INMujeres.

Keays, McEvoy, Murison, Jennings, Karim. Gender and Development Programme, United Nations Development Programme (GIDP/UNDP): UNDP **Learning and Information Pack -- Gender Mainstreaming, June 2000**.

Khosla, Prabha; Barth, Bernhard. (2008). **Gender in Local Government - A Sourcebook for Trainers**. Nairobi, Kenya.: Editado por las oficinas de las Naciones Unidas.

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.

Longwe, S.1991. **The Missing Element in the Third World Development Project.**

Laqueur, T. (1990). **Making Sex: Body and Gender from the Greeks to Freud.** Cambridge, Mass: Harvard University Pres.

MacKinnon, C. (1989). **Toward a Feminist Theory of State.** Cambridge Mass: Harvard University Press.

Merton, Robert King, **Estructura, Burocracia y Personalidad, De** Estudio sobre Estructura Social y Cultural.,Estructura social y anomia. Modificación de la estructura y conducta divergente, Fondo de Cultura Económica (Secc. "Obras de Sociología"), México, 1965.

Moreno Rodríguez, Rodrigo, **La Administración Pública en México.** Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM,39, Julio –Sep de 1979. Biblioteca Virtual

Nicholson, L. (1994). **Interpreting Gender:** Blackwell Publishers Inc.

Renzetti, Claire; Curran, Daniel. (1992). **Sex-Role Socialization.** Nueva Jersey: Prentice Hall.

Rubin, Gayle. (1975). **The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy' of Sex.** Nueva York: Reiter, Monthly Review press.

Schalkwyk, J.; Woroniuk, B. (2008). **Issues Briefs on Gender Equality, Women's Empowerment and the Paris Declaration.**

Sánchez Cordero De García Villegas, Olga.,**Mujer y Derecho, Binomio indispensable para la construcción de una cultura jurídica de igualdad, México, 2000.**

Schalkwyk, J.; Woroniuk, B. OECD (2008). **Issues Briefs on Gender Equality, Women's Empowerment and the Paris Declaration.** Prepared for Sida, November 1998

Serret, Estella. (2004).**Género y Democracia.** Instituto Federal Electoral. México, D.F.

Spelman, Elizabeth (1998). **Inessential Woman.** Boston: Beacon Press.

Stoller, Robert J (1968). **Sex and Gender: on the Development of Masculinity and Femininity.** Nueva York: Science House.

Troncoso Leone, Eugenia. Gori Maia, Alexandre, Baltar, Paulo (2007). **Trabajo Remunerado de las Mujeres e Ingreso de las Familias Brasileñas: 1981-2005.** Campinas, Brasil.

Vázquez González, Minerva, **La perspectiva de género en el desarrollo del pluralismo político en Sinaloa**, En La perspectiva de género en el desarrollo del pluralismo político en Sinaloa “Primer Certamen de Ensayo Político Octavio Paz”, Consejo Estatal Electoral de Sinaloa, Julio 2005.

Vizcarra Borde, Ivonne, **La Institucionalización de la equidad de género en el Estado de México y la economía política feminista**, Reflexión Política, Diciembre 2002, Número 8, Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia. P.P. 49-59

Zaremberg, Gisela. 2007. **Políticas sociales y género**. Tomo I., FLACSO

INTERNET

CONAPO. **Ejecución del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo**. Consultado en <http://www.conapo.gob.mx/prensa/informes/002.pdf>.

CONAPO. (2002). **Prontuario Demográfico 2002-2003. Proyecciones de la Población de México, 2000-2050**.