



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TÍTULO DE PROYECTO TERMINAL

**“PROPUESTA DE REFORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE
SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE
LAS MUJERES EN MATERIA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL”**

QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE

ESPECIALISTA

EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

PRESENTA

EFRAÍN DÍAZ GARCÍA

DIRECTORA

MARÍA VIRIDIANA SOSA MÁRQUEZ

CO-DIRECTORA/TUTORA ADJUNTA

VANESSA LARA CARMONA

TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, JUNIO, 2024

ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS



Índice

I. Introducción	2
II. Problematización	6
II.1. La problemática social de la violencia de género hacia las mujeres en el ámbito laboral de la Secretaría de las Mujeres	8
II.2 Objetivo del Proyecto de Intervención	11
III. Marco Conceptual.....	11
III.1 Género, patriarcado y desigualdad	11
III.1.1 Incorporación de las mujeres al mercado laboral.....	14
III. 2 La violencia contra las mujeres, conceptos y elementos para su estudio.....	18
III.3 La violencia laboral, el acoso y las diferentes prácticas de la violencia basada en el género	19
III.4 El machismo, la masculinidad y las prácticas de dominación en el ámbito laboral ..	23
IV. Justificación.....	26
V. Consideraciones metodológicas para el análisis de datos.....	29
V.1. Metodología Cuantitativa.....	29
V.1.1 Población objetivo.....	30
V.1.2 Ejes de análisis para la aplicación del cuestionario	30
V.2 Metodología Cualitativa.....	32
VI. Diagnóstico	33
VI.1. Diagnóstico institucional: Estructura y funciones de la Secretaría de las Mujeres ..	33
VI.2. Principales resultados de la metodología cuantitativa	35
VI.2.3. Capacitaciones recibidas por el personal en materia de derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género y prevención de las violencias	38
VI.2.3. Percepciones sobre el ejercicio de las violencias laborales en la Secretaría de las Mujeres	39
VI.3 Percepción de las personas servidoras sobre conductas relacionadas con la violencia sexual en espacios laborales	40
VI.4 Percepción de las personas servidoras sobre conductas relacionadas con la violencia psicológica en espacios laborales.....	43
VI.5 Percepción de las personas servidoras sobre conductas relacionadas con la violencia física en espacios laborales	44
VI.6 Percepción de las personas servidoras sobre conductas relacionadas con la discriminación espacios laborales	45

VI.7. Principales resultados de la metodología cualitativa	46
VI.7.1 Conductas y prácticas identificadas mediante la observación participante en la Secretaría de las Mujeres	47
VI.7.2 Características de la capacitación y sensibilización a personal de servicio público en la Secretaría de las Mujeres	48
VI.7.3 Identificación de las necesidades de las personas de servicio público	49
VII. Propuesta de Intervención	56
VII.1 Definición del Problema.....	57
VII.2 Objetivo de proyecto de Intervención	57
VII.2 Identificación de actores y población involucrada.....	57
VII.3 Consideraciones metodológicas.....	57
VII.3.1. Metodología para la construcción de un sistema de Evaluación del Desempeño.....	58
VII.3.2. Construcción de indicadores para la evaluación del desempeño	60
VII.4. Modelo de capacitación para personal de Servicio Público	62
VII.5. Matriz de Indicadores Estructurales.....	64
VII.6. Matriz de Indicadores de progreso	64
VII. Fuentes Consultadas	65

I. Introducción

La violencia de género representa una de las violaciones de los derechos humanos con mayores consecuencias físicas, económicas y psicológicas sobre quien se ejerce, causando un importante impacto en la vida de las víctimas, sus familias y de la sociedad en general (ONU Mujeres, 2021).

Las Naciones Unidas define la Violencia contra las Mujeres como:

todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra las mujeres y niñas abarca, con carácter no limitativo, la violencia física, sexual y psicológica que se produce en el seno de la familia

o de la comunidad, así como la perpetrada o tolerada por el Estado. (ONU Mujeres, 2021a, párr. 03)

En nuestro país esta problemática se presenta de manera generalizada, y en el Estado de México el escenario no es diferente, de ahí que resulte indispensable que los gobiernos emprendan acciones inmediatas para solucionar este grave problema. De hecho, con la promulgación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) se empezaron a crear mecanismos y políticas públicas para la Atención de la Violencia contra las Mujeres (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

Es a partir de 2007, cuando también se comienzan a gestar las Declaratorias de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) como uno de los mecanismos de emergencia instituidos en las entidades federativas para hacer frente a la violencia. El Estado de México es la primera entidad en que fue declarada una AVGM por feminicidio para 11 municipios¹ en julio de 2015. Sin embargo, en septiembre de 2019, se declaraba la segunda alerta por desaparición de niñas, adolescentes y mujeres, pero ahora para 7 municipios con altas tasas de desaparición de este grupo poblacional.

El 29 de septiembre de 2020, mediante decreto 191, se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, así se creó la Secretaría de las Mujeres, institución encargada de:

Coordinar, impulsar, promover y ejecutar políticas públicas, programas y acciones que garanticen el pleno goce de los derechos humanos de niñas, adolescentes y mujeres; la igualdad sustantiva entre todas las personas; la

¹ Ecatepec de Morelos, Nezahualcóyotl, Tlalnepantla de Baz, Toluca de Lerdo, Chalco, Chimalhuacán, Naucalpan de Juárez, Tultitlán, Ixtapaluca, Valle de Chalco y Cuautitlán Izcalli, fueron identificados como municipios con altas tasas de delitos vinculados a la violencia de género, por lo que en la Declaratoria de AVGM, solicita la emisión de medidas de emergencia para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. Para el caso de la AVGM por desaparición, los municipios de Ecatepec de Morelos, Nezahualcóyotl, Toluca, Ixtapaluca, Valle de Chalco, Chimalhuacán y Cuautitlán Izcalli resultaron alertados.

transversalización de la perspectiva de género; la erradicación de la discriminación y todo tipo de violencia contra las mujeres, y el impulso al sistema público de cuidados. (Secretaría de las Mujeres, 2020)

En esta encontramos personal femenino, masculino y personas de la diversidad, que labora en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos antes mencionados, y en donde se establecen interacciones y relaciones laborales cotidianas. El planteamiento que este proyecto tiene es conocer precisamente cómo se desempeñan estas actividades, para identificar si en la interacción entre el personal del servicio público de esta institución existen conductas de violencia en los espacios laborales donde se desarrollan.

A manera de introducción, entendemos la violencia de género en el espacio laboral como aquellas que “incluyen actitudes y comportamientos hostiles, humillación y discriminación, no solo por parte de personas con jerarquía superior, sino también por parte de sus compañeros, e incluso, subordinados” (Díaz y Velázquez, 2018, p. 428).

Como lo indica la LGAMVLV una de las modalidades de la violencia es la laboral y docente, y refiere principalmente al acto u “omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.” (Congreso de la Unión, 2021).

Este tipo de violencia principalmente es ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o docente con la víctima, independientemente de las relaciones de subordinación. Además de que representa una amenaza a la autonomía de las mujeres, porque las dinámicas de poder y las prácticas machistas que se ejercen en este ámbito tienen el propósito de impedir el acceso de las mujeres al espacio público. Sabemos que las relaciones entre hombres y mujeres están regidas por un sistema patriarcal inserto en la sociedad mexicana, que otorga una supuesta superioridad a los hombres sobre las mujeres. Y que la construcción de las masculinidades y feminidades está también dada por este sistema.

Bourdieu (2000) afirma que la masculinidad se construye en torno al culto de la virilidad, se asigna posiciones de superioridad y dominio a los hombres, mientras

que la construcción de la femineidad se basa en la obediencia, inferioridad. Es importante mencionar que en “La Dominación Masculina”, una de las obras más importantes de Bourdieu (2000), está basada un análisis etnográfico realizado a los bereberes de Cabilia, una comunidad que ha mantenido sus estructuras sociales o culturales inalteradas, en la que se presenta una estereotipación ritual y una visión falonarcisista y de la cosmología androcéntrica que comparten todas las sociedades mediterráneas y occidentales.

El presente documento está estructurado de la siguiente manera: en primer momento, se abordan todos los conceptos que nos serán útiles para abordar el tema de interés, como son: desigualdad, patriarcado, violencia, violencia contra las mujeres, violencia basada en el género, y como estas categorías son fundamentales para el análisis de la problemática en el ámbito laboral, también se hace referencia al concepto de masculinidad. Acto seguido se presenta el fundamento legal de la violencia laboral, el cual descansa en instrumentos internacionales como la CEDAW, la Convención de Belem Do Para, de la Organización de los Estados Americanos, el Convenio 190 y la recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, y cómo estos incidieron en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En segundo lugar, se presenta la estrategia metodológica para el diagnóstico a realizar en la Secretaría de las mujeres y se definen la metodología utilizada, así como los ejes para obtención de evidencia. En tercer lugar, se analizan los resultados de las metodologías cuantitativa y cualitativa a la luz de la teoría presentada al inicio, buscando identificar si existen incidentes de violencia en la institución estudiada, qué tipo de violencia es la que se presenta y en qué situaciones es donde sucede con mayor frecuencia. En este apartado también se indaga sobre la efectividad de la estrategia de capacitación del personal de servicio público, con la finalidad de identificar posibles deficiencias en su ejecución.

Como parte de los resultados del diagnóstico, identificamos la existencia de diferentes prácticas machistas, principalmente del personal masculino, por ende, es importante destacar la presencia de violencias laborales, como es el caso

insinuaciones, contactos físicos no consentidos, humillaciones y violencias psicológicas y principalmente violencias ambientales.

Por otra parte, con respecto al diagnóstico institucional de la Secretaría de las Mujeres, se identificó la constante rotación de personal y deficiencias en la estrategia de sensibilización y capacitación del personal. Mediante la observación participante, se identificaron diversas resistencias del personal masculino para atender los cursos, talleres y capacitaciones, pero también que, al ser predominantemente de manera virtual, las personas servidoras tienen que atender la capacitación sin dejar de atender sus actividades administrativas y laborales propias de la dinámica organizacional.

Finalmente, con la finalidad de proponer alternativas de solución de la problemática identificada, se presenta el proyecto de intervención consistente en la reformulación de la estrategia de sensibilización y capacitación, sin embargo, es importante que se incluya a la evaluación como un eje transversal, es decir, que desde el diseño se pueda construir un Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) y que a la vez se integren indicadores estructurales, de proceso y resultados que permitan monitorear y dar seguimiento a la estrategia en los procesos de diseño e implementación, en su caso, gestión de resultados.

II. Problematización

El problema de género que pretende atender este proyecto está relacionado con la violencia basada en el género dirigida a las mujeres, ejercida en espacios laborales, sin embargo, esta no puede desligarse de dos categorías imprescindibles para su análisis, a saber, el tema de la discriminación y la desigualdad.

Según la última edición de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares (INEGI, 2021), la prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más supera el 70.1 % a nivel nacional. Las violencias psicológicas (51.6%) y sexuales (49.7%) son las que presentan porcentajes más elevados, e incluso superan las cifras de la edición 2016 de la ENDIREH. Los datos

muestran que la violencia de género es una problemática generalizada a nivel nacional.

En el Estado de México, el panorama no es diferente, pues la prevalencia de violencia se estima en un 78.7% de las mujeres de 15 años o más, las cuales manifestaron haber experimentado algún incidente de violencia psicológica, física, económica o patrimonial a lo largo de su vida, 47.6% mencionó haberla vivido en los últimos 12 meses (INEGI, 2021).

Respecto a la violencia de género en el espacio laboral en esta misma encuesta se encontró que el 27.9% de las mujeres en el país ha sufrido algún tipo de está a lo largo de toda su vida. Para el Estado de México, el porcentaje supera el promedio nacional con casi 2 puntos porcentuales (29.3%). En cuanto a discriminación, tenemos que la misma ENDIREH en su edición 2021, muestra como más del 23.7% de las mujeres sufren alguna situación de discriminación laboral por razones de género (INEGI, 2021).

Los resultados de esta misma fuente de datos en el ámbito laboral muestran un contexto permeado principalmente por tres tipos de violencia, 17.3% ha experimentado algún incidente de violencia física o sexual, mientras que alrededor del 17% manifestó haber experimentado discriminación laboral, finalmente más del 14% de las víctimas enfrenta violencia psicológica (INEGI, 2021).

De esta manera, tenemos que quienes declararon haber sufrido violencia señalan que entre los principales agresores se encuentran: los compañeros de trabajo (34.7%); patrón o jefe (24.4%); cliente (10.1%); supervisor, capataz o coordinador (8.2%); gerente, directivo o ejecutivo (7.5%) (INEGI, 2021). Estos datos nos permiten suponer que la violencia tiene una relación con las dinámicas de poder, donde la mayor parte de los agresores son personas que tienen un grado superior jerárquico respecto a las mujeres víctimas.

Es importante destacar que la igualdad laboral y la no discriminación es un derecho humano amparado internacionalmente por la Asamblea de las Naciones Unidas a través de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la

Convención de los Derechos Políticos de la Mujer y la Convención sobre la Eliminación sobre todas las formas de Discriminación contra la mujer (COPRED, s/f).

La Encuesta Nacional sobre la Discriminación ENADIS en su edición 2022 (INEGI, 2022), encontró que el 38% de la población entre 12 y 29 años declaró haber sido discriminada en los últimos 12 meses, y refiere al lugar de trabajo o la escuela como el lugar donde más sucede.

Como se aprecia en los datos presentados anteriormente, los estigmas sociales y los prejuicios impactan en todos los ámbitos, como la división sexual del trabajo que asigna a hombres y mujeres funciones específicas y espacios para desempeñar estas actividades. El tema de interés de este proyecto busca indagar cómo se dan las relaciones de género en un ámbito que, de acuerdo con patrones tradicionales del sistema patriarcal, no se considera propio de las mujeres, como el laboral. Por lo tanto, esta información que nos brinda la ENADIS (2022), si bien no solo toma como referencia el espacio laboral, permite darnos cuenta de que existe una relación importante en cómo se concibe a las mujeres en el mercado de trabajo.

II.1. La problemática social de la violencia de género hacia las mujeres en el ámbito laboral de la Secretaría de las Mujeres

La violencia de género en espacios laborales se ha problematizado en diferentes estudios (Amador, 2016; Forero, E. & García, S. 2019; Benhumea, L. 2012) destacando sus causas y consecuencias. Sin embargo, pocas investigaciones han abordado el papel del género como una categoría que permite analizar las desigualdades construidas alrededor del espacio laboral. Donde es importante identificar la naturalización de estas diferencias entre hombres y mujeres (Bourdieu, 2000) como un proceso que justifica la asignación de roles y estereotipos atribuidos a las actividades que cada uno de los sexos realizan, pero también un orden generador de violencias.

Para Bourdieu (2000), la naturalización está basada en un sistema de esquemas de percepción propios de la dominación, tanto de pensamiento como de

acción, la cual no requiere justificación y legitimación, con una significación social en la que existe una división arbitraria de las cosas y de las actividades, asignando roles a lo que se considera femenino y masculino.

Las implicaciones del “orden masculino” para el mundo laboral son dignas de analizar, puesto que las actividades asignadas a las mujeres estaban orientadas a las tareas de reproducción y cuidado en el hogar. Mientras que, en el caso de los hombres, “en un supuesto orden de las cosas” han estado orientadas a las tareas de producción en el espacio público (Bourdieu, 2000).

En la Secretaría de las Mujeres, a pesar de la implementación de estrategias de capacitación y sensibilización en materia de género y derechos humanos de las mujeres, mismas que derivan de la cuarta medida de prevención establecida en la Alerta de Violencia de Género Contra las Mujeres, la violencia contra las mujeres y algunas prácticas de discriminación siguen siendo naturalizadas arbitrariamente como un mecanismo de control e impedimento para la garantía de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia en espacios laborales.

Como servidor público que labora en esta institución gubernamental, dedicada a la promoción de la igualdad de género, he participado en diversos cursos y talleres de capacitación y sensibilización en temas sobre perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres, diversidad sexual y masculinidades. En estas actividades de profesionalización lo que se aprecia es que el personal masculino manifiesta molestia al participar, e incluso se niegan a expresar libremente su opinión. Lo anterior indica un rechazo abierto del personal masculino para atender los temas que se trabajan en estos talleres y cursos relacionados con las desigualdades entre hombres y mujeres.

Como parte de la observación participante y de las conversaciones entre mis compañeras servidoras públicas del área en donde estoy adscrito, se ha comentado la existencia de prácticas machistas o en su caso conductas violentas en su desempeño laboral cotidiano, atribuible a sus compañeros varones, que van desde insinuaciones, humillaciones, insultos, o bien, emisión de comentarios con contenido sexual no solicitado, hasta machismos cotidianos, uno de los más

frecuentes es el *mansplaining*², donde los hombres interrumpen a las mujeres cuando están hablando porque tienen la idea de autoridad explicativa.

Estas circunstancias son legitimadas por la división sexual del trabajo tradicional, en la que se da una asignación arbitraria de roles y funciones a hombres y a mujeres (Marina Ariza y Orlandina de Oliviera, 2000). También se traslada al ámbito laboral, que explica o da pie a que una proporción importante de hombres justifiquen el uso de la violencia como medio de reproducción social y solución de conflictos.

Más allá de que los hombres servidores públicos tengan una resistencia a la sensibilización y la capacitación, es importante mencionar cómo el contexto laboral está permitiendo el uso de violencia y de prácticas machistas que a todas luces son violaciones al derecho de la igualdad y la no discriminación. Más aún si esto se da en una institución que busca diseñar e implementar acciones en favor de la igualdad entre hombres y mujeres en el Estado.

El conocimiento de las causas y consecuencias que tiene la violencia laboral en este espacio institucional en sus diferentes modalidades para las personas no es posible sin tener un diagnóstico que nos proporcione evidencia de ello. Algunas explicaciones teóricas se basan en dos supuestos. Primero, la división sexual del trabajo, la cual permitió que los hombres disfrutáramos del acceso al espacio público, mientras las mujeres se relegaron al rol reproductivo en el espacio privado. Y segundo, el que las mujeres estén incursionando en el mercado laboral que emite significados para los hombres, como es el hecho de que están participando en una actividad “que no les corresponde”, ya que “el rol de las mujeres no está en el espacio laboral” de acuerdo con las normas patriarcales.

Por otro lado, como parte de un análisis de género, es fundamental mostrar que, en el mercado laboral, tanto en instituciones públicas como en el sector privado, las mujeres sufren más incidentes de violencia laboral, sobre todo si

² El neologismo *Mansplaining* comenzó a utilizarse en inglés inspirado por el ensayo de Rebeca Solnit “Los hombres me explican cosas” y se presenta cuando un hombre siente la necesidad de explicar algo a una mujer sin que ella se lo pida (De la Garza y Derbez, 2021).

involucramos la variable de género. Esta se experimenta en diferentes tipos, como es el acoso sexual, el *mobbing* o el hostigamiento, los cuales pueden ejercerse como un mecanismo de control sobre las mujeres, o bien como la imposición de barreras para el ascenso (PNUD, 2021).

II.2 Objetivo del Proyecto de Intervención

- Identificar la presencia de violencia de género y evaluar el impacto de estrategia de capacitación y sensibilización de la Secretaría de las mujeres, con el propósito de proponer mecanismos de intervención para propiciar un ambiente laboral más equitativo y libre de violencias

II.3 Objetivos Particulares

- Realizar un diagnóstico con el personal masculino y femenino en el edificio central de la Secretaría, con la finalidad de identificar las prácticas machistas y los diferentes tipos de violencia que ejercen los hombres sobre el personal femenino.
- Evaluar el impacto de la estrategia de capacitación y sensibilización de personal de servicio público de la Secretaría de las Mujeres, identificar deficiencias y proponer un sistema de indicadores para monitorear el progreso y los resultados.
- Proponer la construcción de un Sistema de Evaluación del Desempeño de la Estrategia de Sensibilización y capacitación del personal de servicio público de la Secretaría de las Mujeres, para la prevención y atención de la violencia machista y laboral.

III. Marco Conceptual

III.1 Género, patriarcado y desigualdad

Aunque la discusión sobre las categorías género y patriarcado precede al siglo XIX, sobre todo con autoras como Simone de Beauvoir (1949), que reconoce el género como una construcción sobre el sexo, hay problematizaciones sobre cómo son

fundamentales por su carácter explicativo, sobre todo para observar las desigualdades estructurales. En este sentido es importante iniciar nuestro marco conceptual con el género.

Marta Lamas, propone entender al género como el

Conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres. Por esta clasificación cultural se definen no sólo la división del trabajo, las prácticas rituales y el ejercicio del poder, sino que se atribuyen características exclusivas a uno y otro sexo en materia moral, psicología y afectividad. (2000, p. 3-4)

Así, la femineidad y la masculinidad son construcciones sociales que no reflejan una realidad natural, sino que son producto de una producción de la cultura histórica y de comunidades interpretativas (Bourdieu en Lamas, 2000).

Esta acepción del género ha permitido al feminismo dar un giro epistémico para enfrentar el determinismo biológico, mediante el cual, se asumía que las desigualdades de género eran naturales, por ende, las diferencias biológicas del sexo se han traducido en desigualdades construidas social y culturalmente (Castellanos, 2021).

Por otra parte, la categoría desigualdad remite a una serie de condiciones históricas y estructurales de las sociedades, y en el contexto latinoamericano, a pesar de las que los países en la región dieron especial atención a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, persisten altos niveles de desigualdad. Este término no sólo está referido al tema del ingreso o de la pobreza, es importante considerar su multidimensionalidad. Braig, Costa y Göbel (2014), han definido a la desigualdad como “la distancia entre las posiciones de individuos y grupos en la jerarquía de acceso a bienes socialmente relevantes (ingreso, riqueza, entre otros y a recursos de poder: derechos, participación política, cargos políticos, etcétera)” (p. 212).

Siguiendo con el planteamiento de estas mismas autoras y autor (Braig, *et al.*, 2014), resulta que la desigualdad refiere a la existencia de distintos ejes complementarios de imbricación, como es el caso de la categoría clase, género, etnicidad, raza, lugar de residencia, entre otras. Pero también estas desigualdades están alimentadas por categorías que van más allá de lo local, regional y supranacional. En este sentido es importante considerar el tema de la diferencia generacional, la territorialidad y la situación política, económica y social de los países.

Respecto a las desigualdades de la construcción social de género, destaca que están fundamentadas en estereotipos y normas sociales arraigadas en la historia. Estas pueden estar imbricadas con el tema del ingreso o brecha salarial, la participación económica y la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados, pero también tiene que ver con el acceso y disfrute de los derechos sociales y políticos (Braig, *et al.*, 2014).

En este sentido, para entender cómo se han construido las desigualdades de género es importante iniciar hablando sobre la categoría patriarcado, entendiendo a este

Una estructura o un orden social históricamente constituido, se fundamenta en relaciones asimétricas de poder que tienen como base la imposición de la supremacía de lo masculino y la consideración de lo femenino como inferior y subordinado (Diaz, *et al.*, 2017, p. 25).

Este sistema, asigna tanto a hombres como a mujeres roles determinados o papeles sociales que condicionan la vida, e incluso constituye una jerarquización de relaciones en términos de supremacía, subordinación y dominación. En el ámbito privado y público (entre ellos, los espacios laborales), la experiencia masculina es la universal, el orden de las cosas y fuente única de sabiduría o autoridad. Mientras tanto la experiencia y contribuciones femeninas se ocultan y se invisibilizan (Diaz, *et al.*, 2017).

La participación del Estado, en tanto entidad legitimada para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas también reproduce la visión

patriarcal, predominantemente sesgada; León (s/f) afirma que incluso las políticas públicas posteriores a la Segunda Guerra Mundial estuvieron orientadas a la población pobre del tercer mundo, definida como población vulnerable y las mujeres se integraron a este tipo de programas gubernamentales bajo tres supuestos:

las mujeres son receptoras pasivas, ósea consumidoras y usuarias de recursos, ... la maternidad es el rol más importante de las mujeres, y ...Que el rol de puericultoras (crianza de los niños) es el desempeño más efectivo de las mujeres en su contribución al desarrollo (p.5).

Estas creencias y percepciones están construidas socialmente, donde se establece que el papel de los hombres y las mujeres es diferente, así como los espacios asignados, responsabilidades, tareas y oportunidades. Así que esta construcción es arbitraria y socialmente no cuestionada. En este sentido, es importante referir que el sistema de género en los espacios laborales se traslada y reproduce igual que en hogares y en la sociedad.

La justificación de haber incluido a la categoría desigualdad en este trabajo se debe, principalmente a que autores como Arzate (2018), “reflexionan sobre el sistema de relaciones multicausal” (p.175), entre esta categoría y la violencia, como dos asuntos engranados, un continuo, es en este sentido que cobra relevancia reflexionar entre las desigualdades, el género y la violencia. En primer momento, se pretende discutir cómo a partir de la Primera Conferencia de la Mujer, en 1975, se empezó a tomar a las mujeres como parte fundamental del desarrollo económico, a través de su incorporación al mercado laboral.

III.1.1 Incorporación de las mujeres al mercado laboral

Como se mencionó antes, a partir de 1975, con la Primera Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en México, se empezaron a poner en marcha una serie de programas que pugnaban por la incorporación de las mujeres en el mercado, a través del acceso al empleo y la productividad de las actividades femeninas. Para 1976, México declaró la década de la mujer y dentro de las preocupaciones más

importantes se encontraban la educación y la capacitación para aumentar las oportunidades laborales y de acción política (León, S/f).

A nivel Internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) implementó un programa de empleo e incluso, en la década de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985), se propició un cambio en la percepción sobre estas. Ello permitió pasar de la preocupación de la mujer centrada en los hogares, bajo la mirada de la maternidad, a la idea de que deberían ser incorporadas en el mercado laboral. De esta manera se permitiría aprovechar el potencial económico de ellas.

Sin embargo, la incorporación de las mujeres en la participación laboral coincide con el deterioro de la economía mundial y las recesiones económicas de los países conocidos como “Tercer mundo”. Por lo tanto, la perspectiva sobre las mujeres fue que se tenían que involucrar en el mercado laboral. Sin embargo, su incorporación se realizó en condiciones de discriminación, en trabajos precarizados, con brechas salariales importantes y sin acceso a puestos directivos y de toma de decisiones (De León, S/f).

La evidencia de estos argumentos, lo encontramos en indicadores como la tasa de participación laboral, mientras que en hombres la tasa supera el 76 %, apenas alcanza el 46 %, e incluso el histórico de la medición de este indicador indica que la brecha persiste, desde el 2000, la tasa de participación femenina en el mercado laboral ha crecido 6 puntos porcentuales (INEGI, 2024).

Por otra parte, el Informe del colectivo México ¿cómo vamos? (2020), pone en evidencia que la participación laboral de las mujeres está enfocada en sectores feminizados, como es el caso de los servicios sociales (65%), servicios diversos (56%), restaurantes y servicios de alojamiento (59%), comercio (52%). En los sectores productivos e industria manufacturera es muy baja la participación, en el sector primario, relacionado con la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, se cuenta la participación del 12% de las mujeres frente al 88% de los hombres. En el sector secundario en donde se encuentra la industria extractiva y de la electricidad, la industria manufacturera y la construcción, la participación femenina se estima en un 26% mientras que la masculina supera el 74% (México ¿cómo vamos?, 2020).

III.1.2 División sexual del trabajo

Marina Ariza y Orlandina de Oliviera (2000) afirman que la forma en la que se asignan roles y actividades en la familia tiene una relación directa en la forma en la que se organizan y se distribuyen las actividades en el mercado laboral, es decir, “la división sexual del trabajo en la familia como una forma básica de segregación social del trabajo” (p. 12).

Al respecto, la división sexual del trabajo, un concepto ampliamente discutido en las ciencias sociales, especialmente por el feminismo y los estudios de género, refiere a la “asignación diferenciada de tareas, papeles, prácticas, funciones y normas sociales a mujeres y hombres” (Brito, 2016, p.63). Al ser una designación arbitraria y automática, se piensa que es natural y que estas están relacionadas con el sexo de las personas. La designación se justifica bajo el supuesto de que es natural y que corresponde a lo biológico. Sin embargo, los estudios de género han demostrado cómo la asignación de mandatos y una serie de atributos que derivan de esta construcción social del género da lugar a profundas desigualdades e injusticias, poniendo en subordinación a las mujeres y otras poblaciones (Brito, 2016).

Lo cierto es que la división sexual del trabajo permite entender que las actividades, roles y papeles tanto de las mujeres como en el caso de los hombres, derivan del montaje de género en los procesos sociales, económicos, políticos y culturales (Brito, 2016).

Los puntos nodales para la comprensión de la división sexual del trabajo son los siguientes:

1. La idea de que el sexo es un elemento importante para la asignación de roles y actividades, como si esto fuera un hecho natural.
2. La asignación de los espacios público y privado. Los hombres tienen un papel predominante en el primero, en donde se gesta el mercado laboral y la vida política. Mientras que en la esfera privada se llevan a cabo las actividades relacionadas con la reproducción de la vida, es decir, los

cuidados, la preparación de alimentos, papeles asignados tradicionalmente a las mujeres.

3. Estructura binaria, es decir, produce significados y asignaciones simbólicas jerárquicas, desiguales y excluyentes, colocando a lo femenino como contrario a lo masculino, en condiciones de desigualdad y subordinación, mientras que a los hombres se les ubica en una posición de superioridad y de privilegios (Brito, 2016).

III.1.3 Brechas de desigualdad en los espacios laborales

Pese a la incorporación de las mujeres al mercado laboral, siguen luchando contra barreras que impiden el reconocimiento de su trabajo y sus aportaciones al desarrollo de la sociedad, producto del sistema patriarcal existente en esta. De la misma manera, la estructura social en donde está inserto este sistema permite y fomenta ciertas conductas, como es la discriminación por género y la violencia laboral (De León, S/f). Estudios como el de la CEPAL (2021), han visibilizado cómo a partir de la pandemia por COVID- 19 las mujeres se enfrentan a sobrecargas de trabajo no remunerado y de cuidados, pérdida de ingresos y empleos, brechas salariales y peor calidad del empleo, segregación horizontal y vertical en las trayectorias laborales, cuestiones que impactan de manera negativa en la autonomía de las mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo (2018), muestra las diferentes brechas de desigualdad en el mercado laboral, siendo las siguientes.

1. La participación económica, referida a la población que tiene un empleo o se encuentra en búsqueda activa de algún ingreso, para el caso de México, presenta una tasa de participación masculina que supera el 79%, mientras que para las mujeres se estima en 44.1%. Estas cifras proporcionan evidencia de una brecha superior al 33 %.
2. La búsqueda de empleo; las posibilidades tanto en la búsqueda como en la contratación suelen estar vinculadas con el contexto familiar y las actividades del hogar. Lo anterior provoca que las mujeres suelen buscar

empleos en la informalidad, con horarios flexibles o medios tiempos para poder compatibilizar ambas actividades.

3. Ausencia de servicios de cuidado, no solo de por parte del Estado, sino también en el sector privado, y de una parte de las familias (los hombres).
4. Falta de medios de transporte
5. Distribución del tiempo destinado para actividades no remuneradas en los hogares.
6. Segregación laboral, es decir, las mujeres se concentran en sectores de alto riesgo económico y susceptibles a la pérdida de sus empleos

III. 2 La violencia contra las mujeres, conceptos y elementos para su estudio

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para) de la Organización de Estados Americanos (1994), reconoce que la violencia constituye una violación a los derechos humanos de las mujeres. Estos derechos son consagrados a partir del Capítulo II, Artículos 3, 4, 5 y 6 y de manera general define a la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (OEA, 1994: párr. 7).

Esta convención describe tres tipos de violencia ejercida contra las mujeres, es decir, la violencia física, sexual y psicológica. Estas distintas violencias pueden tener lugar dentro de la familia, unidad doméstica, mercado laboral o en cualquier relación interpersonal, y en la comunidad (OEA, 1994). En este sentido es relevante resaltar su carácter relacional, pero también reconocer que cualquier violación a los derechos humanos constituye una negación de la existencia y de los derechos de la víctima (mujeres).

Por otra parte, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Congreso de la Unión, 2007) menciona los tipos de violencia descritos en la Convención de Belem Do Para (sexual, física y psicológica), pero introduce la violencia económica y patrimonial como adjetivos de la violencia. Además de ello, establece que la violencia se puede ejercer en el ámbito familiar, laboral y docente,

en la comunidad, reconoce la violencia institucional, política, digital, mediática y feminicida.

Como parte de un comportamiento violento se reconoce también a la discriminación. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1981), define como discriminación contra la mujer:

distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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 (art. 1)

La importancia de retomar esta acepción es que además de considerar a la discriminación como una violación a los derechos humanos de las mujeres, asume la existencia de relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Por lo que se reconoce que los Estados miembros trabajan en la modificación de patrones socioculturales de conducta (de hombres y mujeres) para eliminar prejuicios y otras prácticas basadas en la idea de superioridad o inferioridad de cualquiera de los sexos, o en funciones estereotipadas. Justamente lo que se busca en este trabajo, es identificar estos comportamientos en un contexto institucional, con el fin de determinar la existencia de violencia laboral y poder proponer alguna estrategia de intervención a través de acciones positivas.

III.3 La violencia laboral, el acoso y las diferentes prácticas de la violencia basada en el género

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD (2021) ha propuesto la categoría de violencia basada en el género (VBG) como un concepto fundamental para atender la violencia laboral. Esto es el rasgo fundamental del sexo o género, y se sustenta en las relaciones asimétricas de poder, la división sexual del trabajo, los estereotipos y roles que en el ámbito laboral se reproducen respecto a la actividad tradicional de las mujeres.

En el ámbito laboral según el PNUD (2021), “La VBG... es una consecuencia de la posición de dominación masculina y de la jerarquización de los atributos de género” (p.16).

Siguiendo con la violencia basada en el género, el PNUD (2021) hace una distinción entre VBG y la violencia contra las mujeres (VCM). En el primer caso, existe la posibilidad de que los hombres puedan ser víctimas de esta violencia y en la segunda ya se especifica que el sujeto de interés son las mujeres. En nuestro caso, el presente proyecto se centrará en la violencia basada en el género contra las mujeres en espacios laborales.

Los convenios 190 y 206 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso son los primeros mecanismos internacionales que proporcionan un marco de referencia internacional para la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral y el acoso, y protege a personas asalariadas, pasantes y aprendices, personas en búsqueda de empleo, voluntarias y empleadoras (OIT, 2019).

la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (OIT, 2019, Art. 1)

Según la OIT (2022), la violencia y el acoso no se limitan al lugar de trabajo específico, sino que existen diversos espacios relacionados con el mundo laboral, como puede ser en los trayectos del espacio laboral al domicilio de la víctima, en el espacio digital de comunicación o bien, en los desplazamientos, eventos o actividades sociales.

Respecto a la VBG en el espacio laboral, el PNUD (2021), ha establecido cuatro modalidades, el acoso laboral por razón de género, el acoso sexual en el trabajo, la violencia de pareja e intrafamiliar en el trabajo y el ciberacoso laboral. La importancia de la clasificación de estas modalidades es que no se restringe a las

que se pueden ejercer en el espacio laboral, o en su caso con los vínculos laborales, se considera también la violencia ejercida por la pareja e intrafamiliar, ya que, si bien ocurre en la esfera privada, puede tener efectos en la vida laboral.

La Secretaría del Trabajo (2020) emitió el Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo, en donde, se definen dos tipos de violencia que pueden ser ejercidos en los centros de trabajo. A saber, el acoso y hostigamiento sexual, y el acoso laboral, la diferencia entre ambos tipos de violencia radica en que el primer tipo está relacionado con la sexualidad, mientras que, en el segundo, se orientan al daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.

Es importante mencionar que el protocolo define el acoso laboral, pero también introduce el concepto o categoría de *Mobbing* laboral, comúnmente usado como un término equiparable y sinónimo de acoso laboral. Sin embargo, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia (2013) menciona que la palabra refiere a un acoso de tipo psicológico, y este como el acoso, se puede presentar en tres niveles, a saber:

- a) Horizontal: cuando se realiza entre compañeros o compañeras, en donde tanto agresor/a y víctima se encuentran en un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
- b) Vertical: cuando la persona que la ejerce tiene un rango o nivel superior de la víctima.
- c) Vertical ascendente: se ejerce de las personas subalternas respecto al jefe o jefa.

Tanto el Protocolo, como el Convenio 190 de la OIT y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establecen los tipos de violencia que se pueden presentar en el ámbito laboral y docente. Sin embargo, el PNUD (2021), menciona que los llamados micromachismos también se ejercen como un tipo de violencia basada en el género, pero comúnmente se les asigna un bajo peso ya que son considerados "de baja intensidad".

Eréndira de Derbez y Claudia de la Garza (2021), retoman a Luis Bonino (2008) para referir a los comportamientos que realizan los varones que reafirman su

posición de dominio sobre las mujeres “las pequeñas tiranías o violencias de baja intensidad”. Estas autoras prefieren referirse a estas conductas como machismos cotidianos o micromachismos, principalmente porque se piensa que, por ser conductas pequeñas, poco importantes o que “son poca cosa”, pero “aquí el tamaño no es la cuestión sino más bien su cotidianidad y persistencia” (p.13).

Si bien estas prácticas no implican la privación de la vida o el daño del cuerpo de la víctima, estas conductas, se presentan de manera reiterada y sistemática. Algunos ejemplos de estos son el *mansplaining* (el mal hábito de los hombres por explicar algo de manera condescendiente), el *maninterrupting* (la interrupción a una mujer de manera brusca y no solicitada, para dar a entender que ellas no tienen conocimiento sobre el tema), *Bropriating* (apropiación del crédito o idea de las mujeres) y el *gaslighting* (control ejercido por los hombres para que las mujeres duden de su capacidad, percepción e incluso su memoria) (Derbez y de la Garza, 2021). Algunos de ellos se pudieran estar presentando en la institución pública que se analizará y por eso se considera de importancia reconocerlos.

Uno de los referentes más importantes para hablar sobre violencia laboral, tanto a nivel teórico como en su medición es la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2021), (INEGI, 2021). Esta encuesta presenta mediciones derivadas de la preocupación nacional por identificar experiencias de violencia que han enfrentado las mujeres de 15 años y más, el instrumento retoma los tipos y modalidades de la violencia que se mencionan en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, entre ellas la violencia en el ámbito laboral.

Las principales conductas que la ENDIREH (INEGI, 2021) ha considerado para la medición de la violencia laboral están asociadas con dos conceptos: la discriminación laboral y la violencia. El primer concepto es medido preguntando a las mujeres, si en el ámbito laboral le pagan menos que a un hombre que realiza las mismas actividades, la posibilidad de que reciba menos prestaciones y oportunidades de ascenso laboral, si en algún momento se le pidió una prueba de

embarazo, si por su condición familiar (si tiene hijas/os, situación conyugal o edad) la despidieron, le bajaron de nivel o puesto o bien no fue contratada.

La discriminación laboral se relaciona con conductas destinadas a limitar el desarrollo profesional y eso por ello se considera una conducta violenta. En este sentido, el INEGI (2021), involucra la posibilidad de que en el ámbito laboral se impida o limite la capacidad de las mujeres para el ascenso. También se pregunta si existen determinadas actividades propias para los hombres y sí en su caso se asume que las mujeres no son adecuadas para realizar diversas actividades.

En relación con la construcción de variables relacionadas con el concepto de violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, se les pregunta si a lo largo de su vida, o en los 12 últimos meses, ha sufrido violencia sexual, violencia física, violencia psicológica en los espacios laborales, es importante destacar que para el proceso de indagación de estas violencias la encuesta despliega 19 actitudes o comportamientos asociados. Para el presente trabajo es relevante recuperar algunas de estas variables e identificar si dentro de la Secretaría de las Mujeres existen comportamientos o actitudes vinculadas con esta medición.

III.4 El machismo, la masculinidad y las prácticas de dominación en el ámbito laboral

Hablar de machismo, hace referencia a una ideología arraigada, social y culturalmente que, “abarca prácticas, discursos y comportamientos que niegan a las mujeres como personas autónomas e independientes” (De la Garza y Derbez, 2021, p.11). Aunque el ejercicio del machismo es diverso y connota varias expresiones, el hecho fundamental bajo su ejercicio es la consideración de que las mujeres son seres humanos inferiores o incluso la negación de su existencia.

Luis Bonino (2002) es un psicoterapeuta que ha estudiado el comportamiento masculino ante el avance feminista y la reivindicación de los derechos de las mujeres. En un artículo que lleva por nombre “Los varones ante el problema de la Igualdad con las mujeres” publicado en 2002, este autor encuentra que existen tres categorías explicativas respecto al comportamiento masculino. En primer lugar,

encuentra a los hombres con un discurso androcéntrico, machista o paternalista, los cuales niegan la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres. Asumen una postura de complementariedad, es decir, que los hombres y mujeres son iguales ante la diferencia, sin embargo, se sienten amenazados por la demanda de los derechos femeninos (Bonino, 2002).

En segundo lugar, este mismo autor encuentra a un grupo de hombres que se asumen como utilitarios y acompañantes, los cuales expresan estar a favor del feminismo, aunque en algunas ocasiones se benefician de la lucha. Es decir, permiten que las mujeres ingresen al mercado laboral, pero no están a favor de la redistribución de las tareas domésticas, esto es, están a favor de la lucha más a nivel ideático que práctico. Sin embargo, suelen pensar que la lucha por los derechos de las mujeres es un tema que atañe únicamente a las mujeres (Bonino, 2022).

El tercer grupo de hombres está representado por los “ambivalentes”, se consideran desorientados, incomprendidos y desconcertados por los cambios de las mujeres a quienes ya no pueden controlar. Asumen los cambios con una pérdida del rol masculino, en ocasiones con resistencia pasiva y asilamiento. “Casi todos se sienten algo cansados de las reivindicaciones femeninas, de lo que se les exige asumir y cambiar, de que no se valoren sus esfuerzos de adaptación, de no ver hasta dónde llegarán las mujeres” (Bonino, 2002, p. 4).

Mas allá de la definición sobre los tipos de actitudes masculinas frente al feminismo, es importante reconocer, como afirma Bonino (2002), que la subjetividad masculina organizada en la dominación está sustentada históricamente en los mitos de la superioridad masculina y en la disponibilidad femenina. Estos mitos funcionan como mandatos sociales de una verdadera y adecuada masculinidad.

Hasta ahora hemos abordado el tema de la masculinidad, mayormente asociada a las prácticas de violencia. Bourdieu (citado por Lamas, 2003) introduce la categoría violencia simbólica, y esta tiene una gran dificultad para su análisis, puesto que se trata de un orden social, el cual está tan profundamente arraigado que no requiere justificación, a saber, el orden social masculino:

se impone a sí mismo como autoevidente y es tomado como natural gracias al acuerdo 'casi perfecto e inmediato' que obtiene de, por un lado, estructuras sociales como la organización social del espacio y tiempo y la división sexual del trabajo, y, por otro lado, de estructuras cognitivas inscritas en los cuerpos y las mentes. (Lamas, 2003, p.345)

Para Lamas (2003) las estructuras cognitivas están construidas en el mecanismo básico y universal de la oposición binaria, que se reproducen a través de esquemas no pensados de pensamiento que son el producto de la encarnación de esta relación de poder en la forma de pares alto/bajo, grande/pequeño, afuera/adentro/, recto/torcido, etcétera.

las personas dominadas, o sea las mujeres, aplican a cada objeto del mundo (natural y social) y en particular a la relación de dominación en la que se encuentran atrapadas, así como a las personas a través de las cuales esta relación se realiza, esquemas no pensados de pensamiento...y que por lo tanto las llevan a construir esta relación desde el punto de vista del dominante como natural. (Bourdieu en Lamas, 2003, p.345)

Hemo hecho una revisión de las categorías conceptuales más importantes para el análisis de la violencia en los espacios laborales, iniciamos el recorrido con el tema de la desigualdad, el género y patriarcado, la importancia de retomar estos conceptos radica en que estos, nos permiten observar que en las relaciones laborales existen desigualdades, principalmente originadas por las condiciones de poder y subordinación ancladas en el género como construcción social.

Por otra parte, revisamos los conceptos patriarcado y división sexual del trabajo, el primero como un sistema o estructura fundamentado relaciones asimétricas, desiguales y excluyentes; para la segunda, refiere a la asignación arbitraria de roles, tareas y actividades a hombres y mujeres, dadas sus condiciones sociales de género.

También se refirió a la incorporación de las mujeres al mercado laboral, sobre todo la percepción del Estado sobre las mujeres y la necesidad de su participación económica como una estrategia que permitiría aprovechar la potencialidad para la economía y desarrollo del país, sin embargo, vimos como su incorporación se dio en condiciones de precariedad laboral, en sectores informales y con brechas salariales importantes.

Revisamos el concepto de violencia, la propuesta de violencia basada en el género del PNUD; la perspectiva de violencia contra las mujeres de la Convención de Belem Do Pará, y como se pueden trasladar en el análisis para los espacios laborales, observamos los tipos de violencia propuestos por el INEGI (2021), principalmente en la medición de la ENDIREH.

Finalmente, abordamos la perspectiva de la Organización internacional del Trabajo respecto a la violencia laboral, como una práctica inaceptable, que tiene el objetivo de causar daño y sufrimiento a la víctima, de la misma manera se revisó el concepto de masculinidad y machismo, se discutió la pertinencia del uso del concepto machismo cotidiano para aquellas conductas reiteradas y sistemáticas que tienen el propósito de negar la autonomía y capacidad de las mujeres en la participación laboral.

La importancia en la revisión de estas categorías radica en que nos proporcionan el marco analítico para conocer el contexto general bajo el cual se desarrolla la violencia de género contra las mujeres en los espacios laborales, sin embargo, para este proyecto nos parece prioritario enfocar nuestra atención en aquellas violencias dirigidas al personal femenino de la Secretaría de las Mujeres en tanto son la población que más padece esta problemática.

IV. Justificación

Existen diversos instrumentos que protegen los derechos laborales y la igualdad y no discriminación. Internacionalmente, los primeros instrumentos normativos que pugnarón por los derechos de las mujeres fueron la Convención

sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada en 1979, y ratificada en México, y la Convención de Belem Do Para (ONU, 1981).

La Convención de la CEDAW (Naciones Unidas, 1981), es importante referirla, en el sentido que marca el inicio de la lucha por la igualdad y la no discriminación. Además, considera que los estados parte, se comprometen a modificar los patrones socioculturales de conducta de los hombres para eliminar los prejuicios para reproducir la superioridad masculina.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Mejor conocida como la *Convención de Belem Do Para*, reconoce que “la violencia es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres” (OAE, 1994, Párr. 2).

El convenio 190 y la recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002) representan un hito en el compromiso por reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, en 2002. Estos instrumentos pugnaron por incluir “un entorno de trabajo seguro y saludable” como un principio y derecho fundamental, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 2002).

Cuando hablamos de violencia, es importante referirnos al Objetivo 5 de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, principalmente en la meta 5.1 y 5.2 que afirman la necesidad de trabajar en la eliminación de la discriminación y la violencia contra las mujeres en los ámbitos público y privado. La meta 5.5 es la que habla de asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública (ONU, 2015).

En el ámbito nacional, el derecho a una vida libre de violencia está amparado por la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia. En este instrumento legal, se tipifica la violencia laboral y se establece que las entidades federativas, tendrán que establecer políticas públicas que garanticen los derechos laborales de

las mujeres, el fortalecimiento del marco penal y civil para la sanción de los infractores, promover el conocimiento de que el acoso y el hostigamiento son delitos. Tenemos que diseñar programas que brinden servicios de reeducación para víctimas y agresores, este proyecto tiene la intención de recuperar la reflexión y propiciar las condiciones para la prevención de las violencias en espacios laborales (H. Congreso de la Unión, 2021).

En México, hay esfuerzos que buscan erradicar la violencia en los espacios laborales. Para ello se destaca la Norma NMX-R-025-SCFI-2015, que es un mecanismo voluntario, que tiene la finalidad de que los centros de trabajo sean reconocidos por el diseño e implementación de prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación. En ella se ha definido a la violencia laboral o docente independientemente de la relación jerárquica como el “acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad” (INMUJERES, 2015, p. 14).

Encontramos también que, en el ámbito local, existe la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Estado de México, normativa en donde se tipifica la violencia de género contra las mujeres, y se definen los ámbitos o modalidades. Entre estas tenemos a la violencia laboral que además cuenta con una ley local, la cual fundamenta la existencia de un Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (H. LVI Legislatura del Estado de México, 2008).

En términos de género es importante indagar qué es lo que pasa con el personal que labora en la Secretaría de las Mujeres en cuanto a la violencia de género contra las mujeres, al ser esta una institución que coordina los trabajos de las Alertas de Violencia de Género contra las Mujeres por Femicidio y Desaparición en la entidad federativa. Aunado a que estos están relacionados con el Programa Único de Capacitación y Sensibilización del Personal de Servicio Público en materia de perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres, y la instalación de un Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre

hombres y mujeres del Estado de México. Este programa cuenta con tres ejes de acción: 1) clima laboral para la igualdad entre mujeres y hombres, 2) conciliación entre la vida laboral y familiar y 3) hostigamiento y acoso sexual (INMUJERES, 2021).

Conocer el impacto de estos proyectos en las personas servidoras públicas de la Secretaría de las Mujeres, sobre todo con el objeto de indagar en qué medida la capacitación ha incidido en la reducción de prácticas machistas y las violencias ejercidas hacia el personal femenino, resulta fundamental para evaluar la eficacia de estos programas, pero también para identificar cómo se ejercen, bajo qué modalidades y con qué frecuencia se realizan.

V. Consideraciones metodológicas para el análisis de datos

Para elaborar el diagnóstico, se construyó una estrategia metodológica mixta. Esto refiere a la combinación entre métodos cuantitativos y cualitativos de investigación. Ramírez y Fernández (2015) afirman que la convergencia en el análisis de datos, tanto cuantitativos como cualitativos proporciona una mejor comprensión del problema, ya que la triangulación de los datos obtenidos permite complementar los hallazgos encontrados.

V.1. Metodología Cuantitativa

En primer lugar, la metodología cuantitativa para este diagnóstico se basa en la aplicación de una encuesta. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la encuesta es un mecanismo estandarizado para recoger información sobre aspectos estructurales, o características sociodemográficas u opiniones que muestran personas sobre un tema. En este sentido, la encuesta cobra relevancia para identificar en primer lugar, los datos sociodemográficos de la población de servidores públicos. En segundo lugar, conocer las particularidades respecto a las capacitaciones recibidas por parte de la Secretaría de las Mujeres. En un tercer momento, identificar la percepción de las personas servidoras respecto a la

violencia laboral y su prevalencia en la institución pública y la proporción de personas servidoras públicas que han sufrido violencia laboral. Finalmente, es importante saber cuáles son las principales necesidades de las mujeres, en términos de violencias que sufren, para disminuir la probabilidad de su ocurrencia.

La encuesta se diseñó en Google Forms por considerarse de fácil acceso y distribución entre las y los servidores públicos, así como su posterior captura y procesamiento. Su aplicación tuvo una temporalidad que abarca del 18 de julio al 1 de agosto de 2024. Posteriormente se procedió a hacer la captura de variables y codificación de las respuestas en programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

En la aplicación del cuestionario se enfrentaron problemas, relacionados con la restricción de las autoridades para diseñar una muestra representativa del personal que labora en la institución. En este sentido, solo se aplicó el cuestionario a 29 personas servidoras, 14 de la Secretaría particular y 15 de la Coordinación Jurídica, de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

V.1.1 Población objetivo

El cuestionario se dirigió a personal de servicio público, tanto masculino como femenino de la Secretaría de las Mujeres. Lo anterior porque se considera que es importante contar con datos tanto de mujeres como de hombres sobre conductas violentas que se presentan en la institución.

V.1.2 Ejes de análisis para la aplicación del cuestionario

Figura 1

Ejes de análisis en metodología cuantitativa

Eje de análisis	Variables
Datos sociodemográficos	Sexo, género, escolaridad, edad, situación conyugal, número de hijos/as, lugar de residencia, relación laboral y antigüedad

	en la secretaría de las mujeres, posición en el trabajo, profesión
Conocimientos y capacitaciones en perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres	La finalidad es identificar si el personal de servicio público ha recibido capacitaciones en la materia y como ha incidido la profesionalización en la disminución de la violencia laboral.
Tipos de violencia que la persona identifica en la Secretaría de las Mujeres (¿ha sido víctima o testigo de alguna de las siguientes conductas)	<p>Psicológica</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿La han ofendido por el hecho de ser mujer? • ¿Han comentado que las mujeres no deberían trabajar/estudiar? • ¿se comenta que sus logros o ascensos se deben a que usted tuvo relaciones sexuales con algún superior? <p>Física</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pellizcado, jaloneo de cabello, empujado y otras prácticas de violencia física • Violencia ambiental³ <p>Sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intimidación sexual/ Acoso sexual • Hostigamiento sexual • Abuso sexual • Violación e intento de violación <p>Discriminación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pago diferenciado • Desigualdad de oportunidades en el ascenso y en el acceso a prestaciones • Discriminación por embarazo/ le pidieron prueba de embarazo/ ya no se renovó contrato

³ El Proyecto para la Implementación del Protocolo de Actuación ante la Violencia contra las Mujeres en el Sistema de acogida de Protección Internacional del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (2008), ha definido a la violencia ambiental como el “conjunto de actos intencionados por el agresor que produzcan daño en el entorno de la mujer con el fin de intimidarla e infundirle miedo... [entre las conductas que considera este tipo de violencia se encuentran el]... golpear puertas, mesas, sillas, romper cosas y/u objetos de valor ...”(p.2)

	<ul style="list-style-type: none"> • Limitación en su desarrollo profesional para favorecer a algún hombre • Se le impide o limita a realizar determinadas tareas o funciones porque están reservadas para los hombres • Comentarios sobre el hecho de que las mujeres no son adecuadas o buenas para el trabajo que se requiere ahí
Principales necesidades en la prevención de las violencias laborales basadas en el género	¿Qué necesidades identificas en la Secretaría de las Mujeres para la prevención de la violencia laboral basada en el género?

Fuente: Elaboración propia

Este cuestionario que aborda estas dimensiones pretende contar con evidencia que permita identificar la presencia de violencia de género en contra de las mujeres de la Secretaría, así como algunas otras necesidades en esta materia que las personas entrevistadas señalen.

V.2 Metodología Cualitativa

Respecto a la metodología cualitativa, se realizó un acercamiento a la realidad mediante observación participante, en la medida de que esta técnica permite una “reflexión permanente y atención a situaciones o sucesos relevantes para el propio objeto de estudio” (Rojas, 2013, p.140).

La importancia del método de observación participante radica en poder enfatizar detalles, sucesos y eventos, interacciones, el ambiente físico, entre otros. Como servidor público de la Secretaría de las Mujeres, fue fundamental realizar un registro de las conductas y discursos que se presentan en la interacción de las personas servidoras. Para ello, se realizó un registro de observación basado en una guía, que consta de tres ejes.

Figura

Ejes de análisis de metodología cualitativa (observación participante)

Eje	Datos que integran
Conductas y prácticas identificadas mediante la observación participante en la Secretaría de las Mujeres	<ul style="list-style-type: none">• Fecha• Descripción de conducta/actividad• Espacio donde se presenta• Interpretación• Perfil de las personas que interactúan
Características de la capacitación y sensibilización a personal de servicio público en la Secretaría de las Mujeres	
Identificación de las necesidades de las personas de servicio público	

VI. Diagnóstico

VI.1. Diagnóstico institucional: Estructura y funciones de la Secretaría de las Mujeres

De acuerdo con el decreto 191, mediante el cual, se crea la Secretaría de las Mujeres del Estado de México;

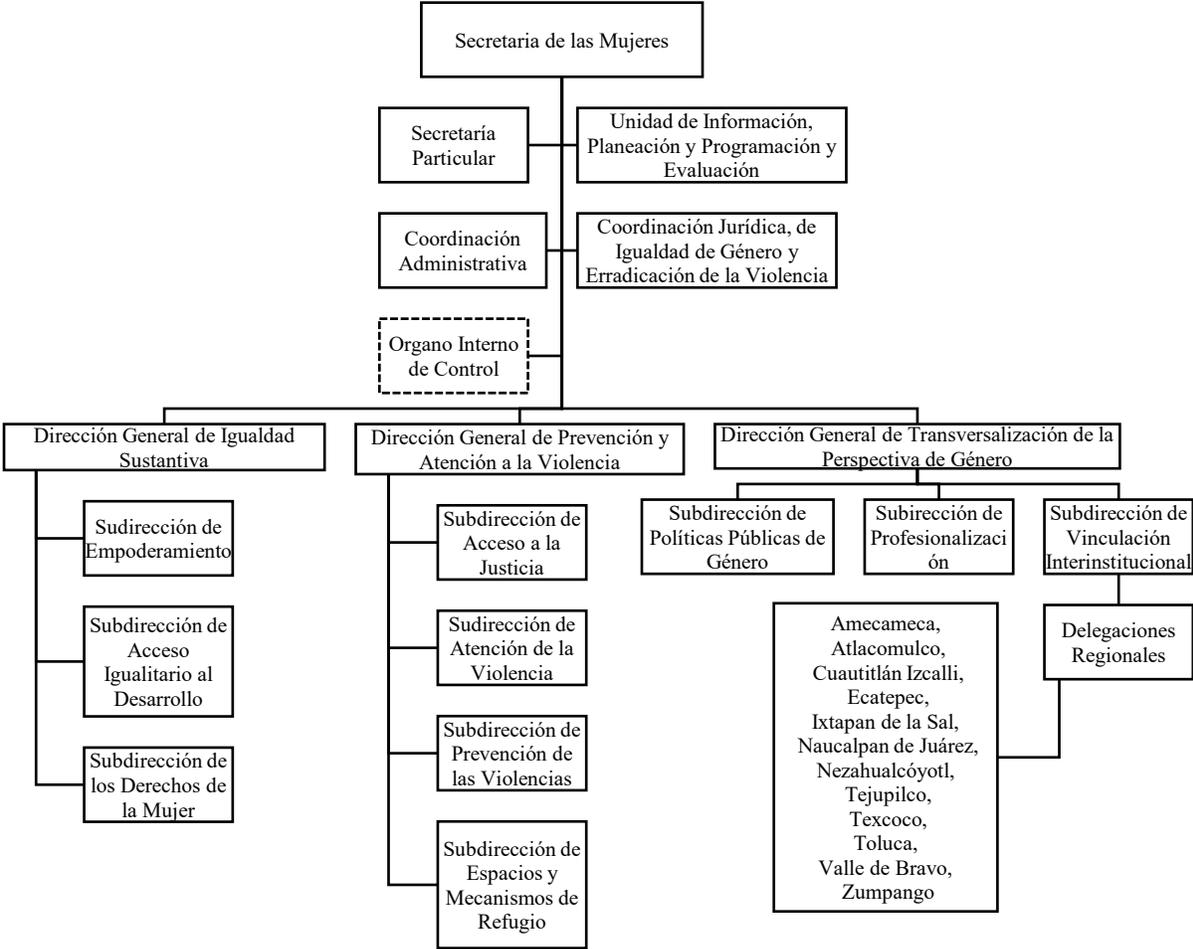
La Secretaría de la Mujer es la dependencia encargada de promover, coordinar, impulsar, formular, ejecutar y evaluar las políticas públicas, programas y acciones relativas a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la transversalización de la perspectiva de género, la erradicación de la violencia contra las mujeres por razón de género y condición social, la implementación de acciones afirmativas que acorten las brechas sociales, la protección integral de mujeres, y la eliminación de cualquier tipo de discriminación que obstaculice el acceso igualitario a las oportunidades, el empoderamiento, y el ejercicio de sus derechos. (Poder legislativo del Estado, 2020, p.21).

Para el despacho de sus funciones y atribuciones, la Secretaría de las Mujeres cuenta con tres direcciones generales, a saber: la Dirección General

de Prevención y Atención a la Violencia, Dirección de Igualdad Sustantiva y la Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género. Además de ello, se cuenta con una Coordinación Jurídica, de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, Coordinación Administrativa y la Secretaría Ejecutiva de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (órgano desconcentrado).

Figura 2

Organigrama de la Secretaría de las Mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de las Mujeres

Según el Portal del Información Pública de Oficio Mexiquense IPOMEX, con datos al tercer trimestre del 2024, la Secretaría de las Mujeres tiene a cargo 832 servidores públicos, 104 de ellos personal de base. En el Edificio Central de la Secretaría laboran 327 personas, de las cuales, 221 son mujeres y 106 hombres.

Solo el 12.4% del personal de servicio público tiene una relación laboral permanente, más del 87 % de las personas servidoras están expuestos a la renovación de contratos de 3 o 6 meses (Secretaría de las Mujeres, 2024). Este hecho genera una constante rotación de personal en la institución, situación que limita la consistencia y reforzamiento del tema de la sensibilización y capacitación en perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres del personal.

VI.2. Principales resultados de la metodología cuantitativa

En este apartado se presentan los resultados de la encuesta levantada al personal de la secretaría. Como se verá en la Figura 2, el 58% de las personas servidoras que proporcionaron información para la elaboración del presente diagnóstico son mujeres. Esta situación coincide con la estructura general de la Secretaría de las Mujeres. Si bien no se cuentan con los datos sobre el porcentaje general de mujeres servidoras, sí se sabe que, en el Edificio Central de la dependencia, el 67.5% son mujeres.

Otro elemento importante para considerar es que, existe un porcentaje alto de mujeres en puestos de toma de decisión. Como se verá en la tabla, más del 90% de los cargos estratégicos de toma de decisión están a cargo de mujeres. Resalta el hecho de que la Subdirección de Acceso de la Justicia, la Coordinación Jurídica, de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia y el Órgano Interno de Control están liderados por hombres.

Figura 3

Composición por género en la Secretaría de las Mujeres

Cargos de toma de decisión	Mujer	Total	Hombres en puestos estratégicos de toma de decisiones
Titular de la dependencia	1	1	N/A
Secretaría particular	1	1	N/A
Direcciones generales	3	3	N/A
Subdirección	9	10	1 (Subdirección de Acceso a la Justicia) Como encargado del despacho
Coordinaciones y Jefaturas de departamento	2	4	2 (1 en la Coordinación Jurídica, de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia y 1 en el Órgano Interno de Control)
Delegaciones	12	12	N/A
Total	28	31	3

Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de las Mujeres

En relación con la escolaridad y grado académico del personal tenemos que el 55% de los entrevistados mencionaron tener licenciatura, 28% afirmó tener un posgrado, 3 de ellas carrera técnica y únicamente 2 personas servidores tienen educación básica. Estos datos muestran que la preparación académica del personal de servicio público supera el promedio nacional. Sin embargo, en términos de género significa que las mujeres tienen una mayor preparación académica. Así lo podemos constatar en la tabla subsecuente, más del 88% de las mujeres encuestadas tienen educación superior o posgrado, mientras que, en el caso masculino, el porcentaje se reduce por más de 13%.

Figura 4

*Datos generales Género*Grado académico o escolaridad*

Grado académico o escolaridad	Total
-------------------------------	-------

		Básico (primaria y secundaria)	Carrera técnica	Licenciatura	Posgrado	
Género	Femenino	0	2	9	6	17
	Masculino	2	1	7	2	12
Total		2	3	16	8	29

Fuente: elaboración propia

En relación con la variable edad, los resultados muestran un rango entre los 25 y 58 años, con una moda de 33 años y una media o media aritmética de 37 años. Más del 51% de las personas afirmaron estar casadas o en unión libre, 41.4% refirió la soltería como situación conyugal, mientras que únicamente el 6% mencionó estar divorciada o separada. Por su parte, el 58% del personal de servicio público manifestó tener hijas o hijos.

En el tipo de contratación, más del 86 % manifestó una relación laboral eventual, o sea, como veremos después, esta condición permite una constante rotación de personal e influye de manera peculiar en la capacitación de personal. Respecto al tiempo que llevan en el servicio público, más del 41% del personal manifestó tener menos de 3 años en la Secretaría de las Mujeres, pero especialmente el 24% afirmó tener menos de un año de ingreso.

Las implicaciones respecto a las variables escolaridad, la situación conyugal, ocupación y el tipo de contratación son que las mujeres tienen mayor vulnerabilidad laboral a situaciones de discriminación y a la violencia. Lo anterior se refleja en que las mujeres dedican mayor tiempo a las actividades no remuneradas en los hogares. La última edición de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo del INEGI (2019), las mujeres trabajan principalmente en actividades no remuneradas en los hogares en un 67 %, mientras que los hombres solo destinan el 28 %.

Estos indicadores muestran la desigual distribución de trabajo doméstico en los hogares, lo que repercute directamente en la participación laboral en el mercado, y en que son ellas quienes se enfrentan a dobles o triples jornadas. Esto es, que,

además, de ser parte de la población ocupada, tienen una carga de trabajo de cuidados y doméstico no remunerado.

VI.2.3. Capacitaciones recibidas por el personal en materia de derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género y prevención de las violencias

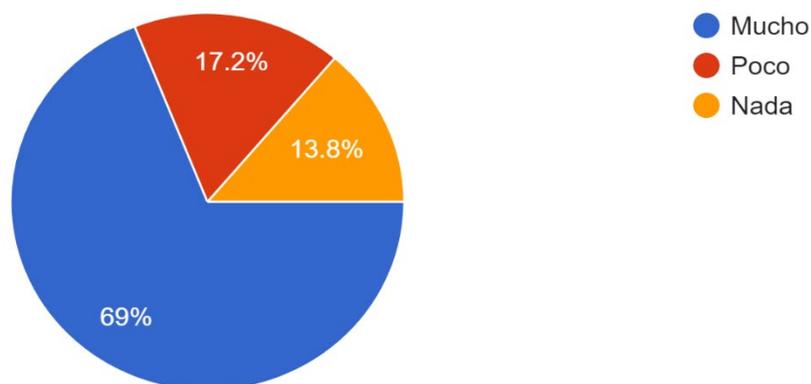
Para la captación de la información referente a este eje, fue diseñada una batería con cuatro preguntas. Todas las personas servidoras públicas manifestaron haber recibido capacitación en la materia. Más del 75% mencionó haberla recibido virtualmente, 20.7% manifestó haber tomado las capacitaciones mixtas y solo el 3.4% afirmó tener capacitaciones presenciales.

Por otra parte, en relación con los temas que se han abordado en las capacitaciones tenemos, una mayor prevalencia de las capacitaciones en tres ejes básicos: en materia de perspectiva de género (más del 93% del personal de servicio público afirmó haberlas tomado); en prevención de la violencia (51.7%) y derechos humanos de las mujeres (41.4%).

Algo digno de revelar respecto a las capacitaciones es la percepción de la utilidad y el impacto de las capacitaciones para la sensibilización y el cambio de comportamientos. El 31% de las personas servidoras afirmaron que las capacitaciones han generado nada o poco impacto.

Figura 5

Impacto de las capacitaciones recibidas en el personal de servicio público



Fuente: elaboración propia con datos de cuestionario aplicado

El análisis del eje de capacitación en el cuestionario, así como la observación participante, nos permite inferir que, si bien existen capacitaciones dirigidas al personal público, las condiciones de su impartición no son las adecuadas. Por ejemplo, se realizan mayoritariamente de forma virtual, sin generar un espacio exclusivo para atender las tareas de capacitación, en donde el personal masculino se conecta únicamente para sacar evidencia de su participación, entre otras prácticas, no permite que la estrategia orientada a la sensibilización del personal sea efectiva.

VI.2.3. Percepciones sobre el ejercicio de las violencias laborales en la Secretaría de las Mujeres

Para el análisis de las percepciones sobre la violencia laboral, se diseñó dentro de la encuesta antes mencionada una batería con seis preguntas. En la primera de ellas, se indaga si la persona ha observado o sufrido algún tipo de violencia en el espacio laboral. Las cuatro siguientes interrogantes corresponden a las violencias sexual, psicológica, física y discriminación laborales. Por otra parte, se introduce una pregunta de control, una vez que las personas se enfrentan reflexionar si las conductas, para observar si existe una variación con datos proporcionados anteriormente.

Se toman en cuenta este tipo de violencias ya que son los principales indicadores de la Encuesta de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares en su última edición (INEGI, 2021).

Respecto al primer indicador existe un porcentaje alto de personas que manifestó no ser víctima o testigo de violencias laborales (62.1%). Sin embargo, es importante destacar la presencia de casi un 38% de personas servidoras que señalan la existencia de conductas violentas en la Secretaría de las Mujeres, y cuando se analiza la prevalencia de la violencia laboral en términos de género (Figura 6) identificamos, dos situaciones dignas de mencionar:

- 1) En el caso de las mujeres, más del 53% de las servidoras, manifestó ser víctima o testigo de violencias laborales.
- 2) En el caso de los hombres, únicamente el 17%, observaron o fueron testigos de alguna violencia en el espacio laboral. Esta situación implica la necesidad de la sensibilización del personal, principalmente el masculino, ya que el hecho de que el personal no sea víctima o testigo nos permite inferir la presencia de un sesgo masculino en la incapacidad de identificar incidentes de violencia de género.

Figura 6

Tabla cruzada Sexo ¿Has sido víctima o testigo de alguna violencia en el ámbito laboral?*

		si	no
Género	Masculino	17%	83%
	Femenino	53%	47%
Total		38%	62%

Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario aplicado

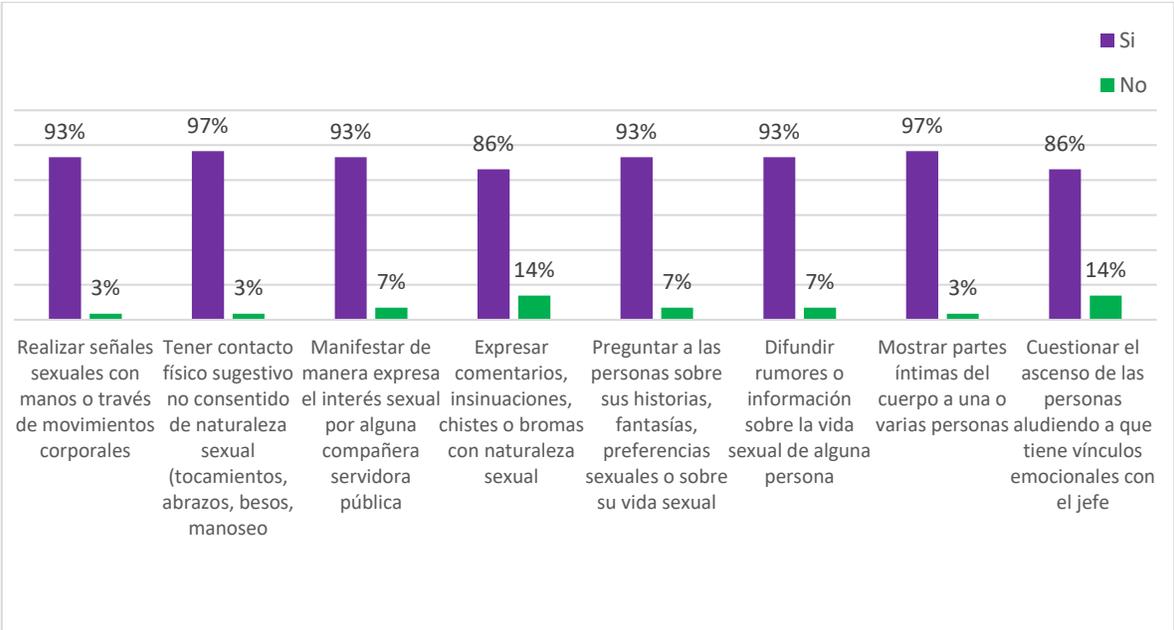
VI.3 Percepción de las personas servidoras sobre conductas relacionadas con la violencia sexual en espacios laborales

Respecto a la percepción general de las personas servidoras sobre la violencia sexual, los resultados de la encuesta indican que en promedio alrededor del 86% identifican los comportamientos vinculados con la violencia sexual. Como se verá

en la gráfica siguiente, resalta que el 14% de las personas servidoras piensan que expresar comentarios, insinuaciones, chistes o bromas de naturaleza sexual no corresponden a violencias sexuales, ni tampoco el cuestionamiento de los ascensos laborales aludiendo que tiene vínculos emocionales con el jefe.

Figura 7

Percepción sobre conductas vinculadas a la violencia sexual



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

Cuando involucramos la variable género en el análisis de estas conductas, veremos que el personal femenino en casi en todos los casos identifica que estas conductas son propias de la violencia sexual. Esto no ocurre con el personal masculino, ya que un porcentaje importante de los hombres no reconoce conductas propias de la violencia sexual, como se verá en la gráfica siguiente.

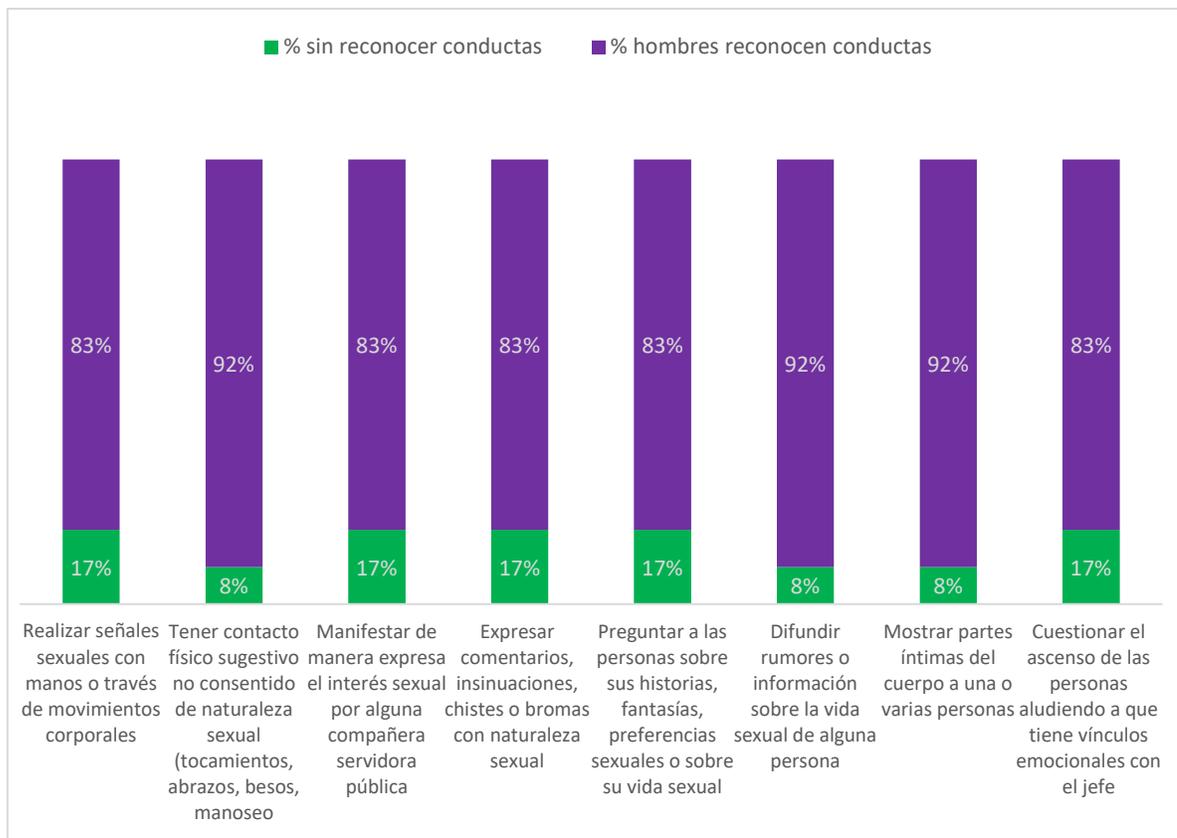
- 17% de los hombres piensan que realizar señales sexuales, manifestar de manera expresa el interés sexual por una persona, expresar comentarios, insinuaciones, chistes o bromas con naturaleza sexual, preguntar a las personas sobre sus fantasías, historias o preferencias sexuales o sobre su vida sexual y cuestionar sobre el ascenso laboral de las personas aludiendo

a que tiene vínculos emocionales con el jefe, son conductas que no pueden catalogarse como violencias sexuales.

- 8% del personal masculino encuestado refirió que tener contacto físico no consentido con naturaleza sexual, difundir rumores o información sobre la vida sexual del personal masculino no pueden considerarse como conductas propias de la violencia sexual.

Figura 8

Reconocimiento de violencias sexuales por el personal masculino



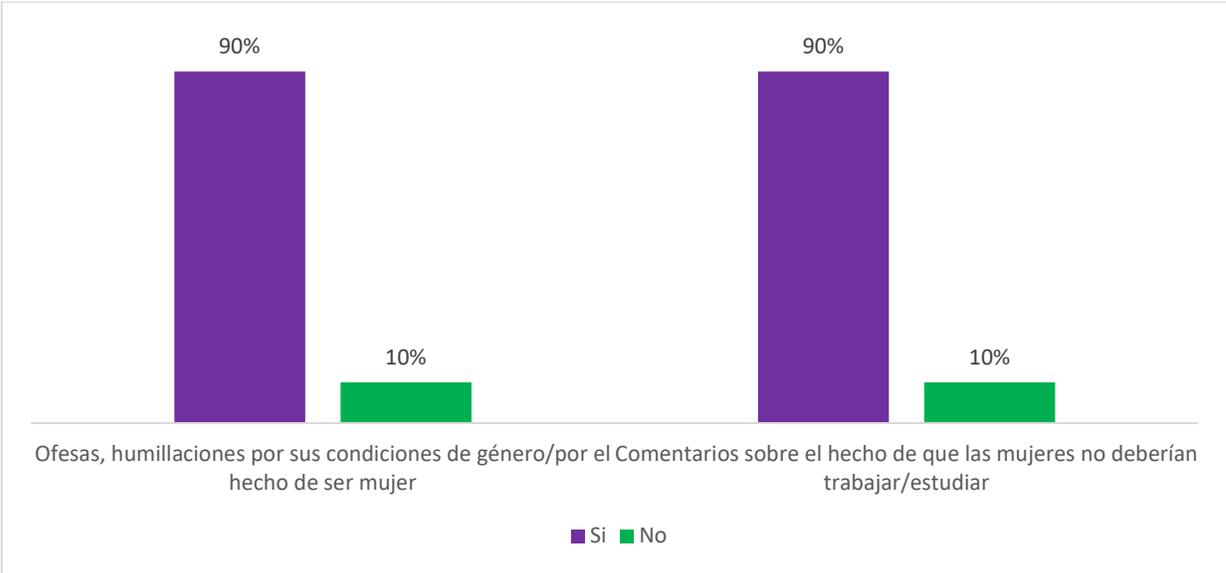
Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado a personal de servicio público

VI.4 Percepción de las personas servidoras sobre conductas relacionadas con la violencia psicológica en espacios laborales

Para este eje se diseñó una batería con dos preguntas, en donde se le preguntaba al personal de servicio público qué conductas están relacionadas con la violencia psicológica. Aunque el 90% de las personas identificó que las ofensas, humillaciones o comentarios sobre el hecho de que las mujeres no deberían trabajar o estudiar deben ser consideradas como violencias psicológicas, es importante destacar al 10% de ellas que piensa que estas conductas no se pueden catalogar como violencias.

Figura 7

Reconocimiento de violencias psicológicas por el personal de servicio público



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado a personal de servicio público

En la figura 8, se muestra el cruce de las variables género con el reconocimiento de las conductas vinculadas a la violencia psicológica. Igual que observamos el peso de la categoría género en la identificación de prácticas psicológicas nocivas, es decir, en mujeres hay un porcentaje mayor de personas que identifican ofensas, humillaciones y comentarios derivados de su condición de género. En su caso la

percepción de que las mujeres no deberían trabajar y estudiar en el caso de los hombres el porcentaje es menor en 7 puntos porcentuales.

Figura 8

*Tabla cruzada Género*Violencia psicológica*

		Personas que identifican las ofensas por sus condiciones de género como violencias		identifican los comentarios sobre el hecho de que las mujeres no deberían trabajar/estudiar como un hecho violento	
		no	si	no	si
Sexo	Masculino	17%	83%%	17%	83%%
	Femenino	6%	94%	6%	94%
Total		10%	90%	10%	90%

Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario aplicado

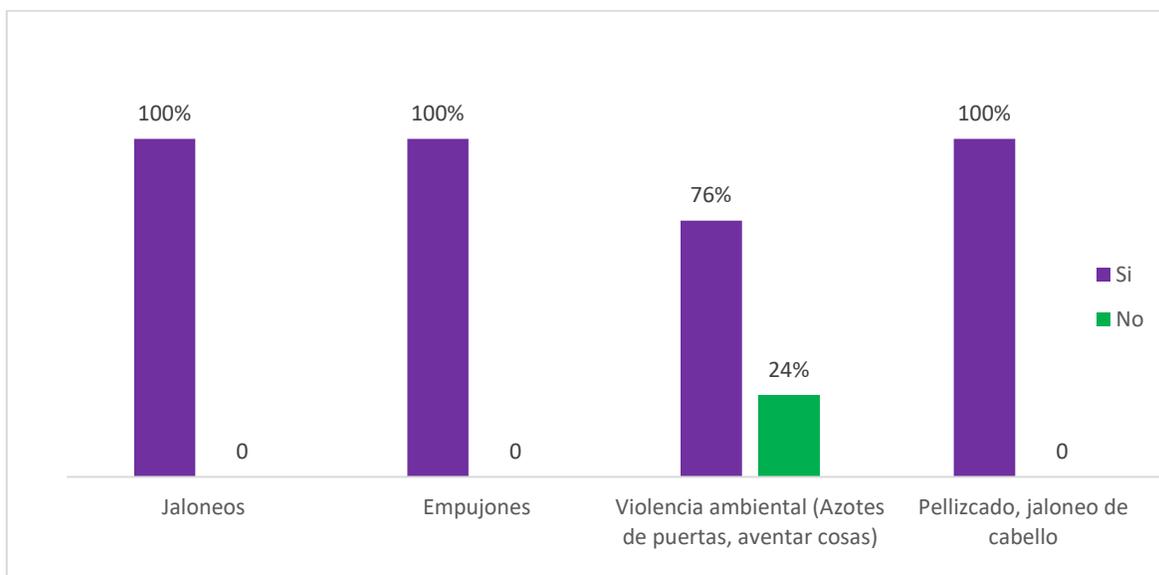
VI.5 Percepción de las personas servidoras sobre conductas relacionadas con la violencia física en espacios laborales

En relación con la violencia física, el cuestionario aplicado al personal de servicio público considera cuatro conductas relacionadas, 1) jaloneos, 2) empujones, 3) pellizco y jaloneo de cabello; y 4 referida a la violencia ambiental, la cual incluye, azotes de puertas. Todas las personas servidoras reconocen como violencia las tres primeras conductas; sin embargo, en el tema de las violencias ambientales más del 24% de las personas perciben que estas no deben considerarse como violencias laborales.

Otra consideración importante del análisis de las violencias físicas, especialmente con la variable de la violencia ambiental, es que tanto en el personal masculino como en el femenino un porcentaje importante no considera que estas prácticas estén inmersas en la violencia física: en el caso de las mujeres (23.5%) y en el caso de los hombres (25%).

Figura 9

Reconocimiento de violencias físicas por el personal de servicio público



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado a personal de servicio público

VI.6 Percepción de las personas servidoras sobre conductas relacionadas con la discriminación espacios laborales

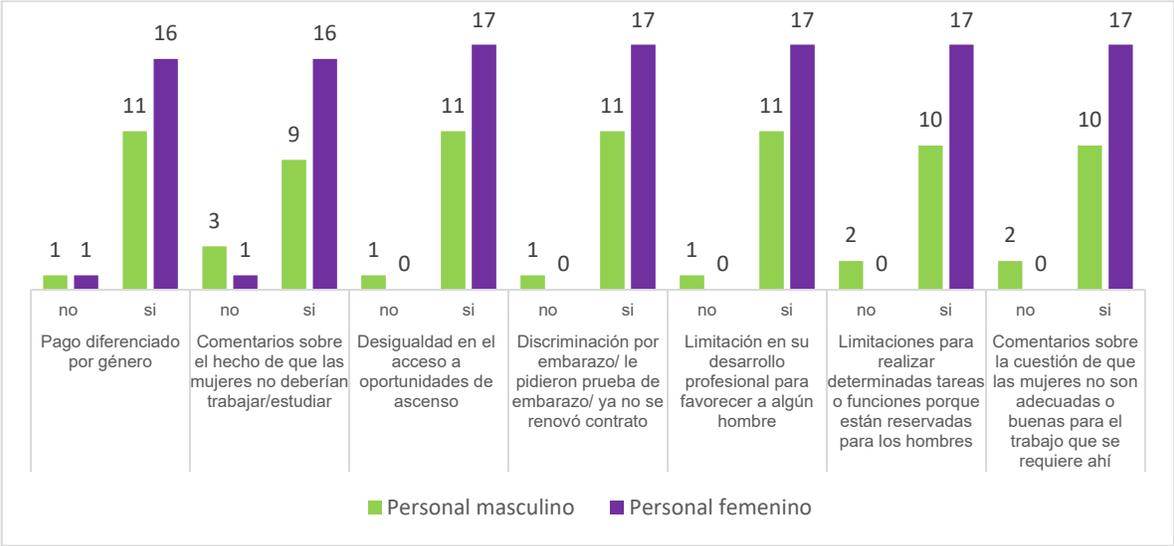
Respecto a la percepción sobre las discriminaciones laborales, el cuestionario nos proporciona evidencia para argumentar que, si bien un alto porcentaje de personas servidoras públicas reconoce o identifica prácticas de discriminación laboral, en el caso del personal masculino, existe una mayor prevalencia de personas que no logra identificar conductas relacionadas con la discriminación laboral. Resalta que el 25 % de los hombres considera que los comentarios de que las mujeres no deberían trabajar o estudiar no deben tomarse como discriminaciones. El 16% del personal masculino piensa que determinadas actividades están reservadas para hombres, o que las mujeres no son adecuadas para el trabajo realizado en la Secretaría de las Mujeres.

El 8 % de los varones consideran que, pese al pago diferenciado por género, las desigualdades en el acceso a oportunidades de ascenso, las solicitudes de pruebas de embarazo y la limitación en el desarrollo profesional de las mujeres que

favorecen a los hombres no pueden considerarse discriminaciones laborales. (figura 10)

Figura 10

Reconocimiento de discriminaciones laborales de género en la Secretaría de las Mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado a personal de servicio público

VI.7. Principales resultados de la metodología cualitativa

Respecto a los hallazgos de la metodología cualitativa, es importante mencionar que, al ser servidor público adscrito a la secretaría particular de la Secretaría de las Mujeres desde hace 4 años aproximadamente, tengo la proximidad necesaria para poder darme cuenta de algunas situaciones que ponen en evidencia la violencia laboral que existe en la Secretaría. En mi estancia como servidor público he observado conductas vinculadas a violencias laborales, las cuales considero en la metodología como observación participante e incluyo en los análisis de la información recabada como complemento de lo señalado por las personas entrevistadas.

Como se mencionó en el apartado de la metodología, se realizó una guía de observación con tres ejes, entre estos, la observación de las diferentes conductas y

prácticas de violencia ejercidas principalmente por el personal masculino. En segundo momento, lo relacionado con las características de la capacitación y sensibilización al personal. En tercer momento, la identificación de necesidades de las personas servidoras para atender y prevenir la violencia laboral.

VI.7.1 Conductas y prácticas identificadas mediante la observación participante en la Secretaría de las Mujeres

De Julio a octubre de 2024, se estuvieron realizando observaciones en las instalaciones del edificio central de la Secretaría de las Mujeres, entre las principales conductas que permiten inferir la presencia de violencia laboral, se encontró, la reiteración sistemática de violencias de índole sexual, ejercido por el personal masculino, sin embargo, estas conductas están normalizadas que incluso no son percibidas por las mujeres, a continuación,

- Chistes y bromas de naturaleza sexual, los compañeros, regularmente preguntan a las mujeres de su círculo más cercano sobre sus fantasías sexuales, se les invita a salir o se emiten expresiones como es el caso de lo (Observación, 13 de septiembre de 2024

Un servidor se encuentra con una servidora pública en el pasillo del piso 8, al verla empieza a mirarla de manera lasciva, después acude a saludarla y la abraza diciendo “licenciada, que bien se ve, a ver cuando salimos a tomar un café”, posteriormente en el elevador, otro compañero le dice que si sigue emitiendo ese tipo de comentarios se va a meter en problemas, él afirma “no te preocupes, así nos saludamos nosotros, pero que buena esta verdad”

Este tipo de comportamientos son frecuentes y denotan la existencia de violencias sexuales, aunque se considera que son sutiles, su reiteración es evidente. De la misma manera pasa con los machismos cotidianos (micromachismos), los cuales comúnmente pasan en las reuniones de trabajo, en donde las mujeres son interrumpidas bruscamente (manterrupting), o en donde los hombres sienten que tienen mayor capacidad explicativa (mansplaning).

Los estereotipos y roles son parte cotidiana de la cultura organizacional de la Secretaría de las Mujeres, por ejemplo, los puestos relacionados con actividades secretariales están a cargo de mujeres, y a veces se le pide que sirvan a café o calienten la comida de la titular, de las directoras generales y subdirectoras, mientras que algunas actividades están reservadas para hombres, como en las áreas de tecnologías de la Información y giras y logística, integradas solo por personal masculino.

En lo que respecta a la violencia psicológica, se siguen emitiendo comentarios de que algunas funciones no son propias de las mujeres, al personal femenino que se resiste a quedarse después del horario laboral se les dice comúnmente que “no se ponen la camiseta”, “por eso no ascienden” “son flojas, deberían quedarse en su casa”

Estas situaciones y comportamientos son evidencia de la existencia de diferentes violencias laborales y el que se sigan reproduciendo de manera sistemática habla de un contexto que lo permite, lo justifica y lo normaliza, y puede estar relacionado con el bajo impacto de la estrategia de capacitación y sensibilización al personal de servicio público.

Además, es importante señalar que no existen sanciones, dentro de la institución, hacia las personas que ejercen violencia laboral. Incluso debemos resaltar que en general la normatividad existente es efectiva en señalar e identificar las distintas violencias que pueden existir en el ámbito institucional. Sin embargo, existe un vacío en cuanto a las consecuencias para aquellas personas que ejercen este tipo de violencia.

VI.7.2 Características de la capacitación y sensibilización a personal de servicio público en la Secretaría de las Mujeres

Otro punto importante de la observación participante era identificar las características de la estrategia de capacitación y sensibilización del personal. En este sentido, los resultados están orientados a limitaciones encontradas que se enlistan a continuación:

- Predominancia de capacitaciones virtuales;
- El tiempo destinado de la capacitación no permite que los servidores públicos pongan atención exclusiva al curso o taller, es decir, se les pide que atiendan la capacitación, pero sin descuidar sus actividades laborales;
- Desinterés del personal sobre las temáticas de capacitación, principalmente en el caso de los hombres, se conectan a la capacitación, e incluso toman evidencia con capturas de pantalla, pero silencian, no participan, o se desconectan después del registro;
- Ausencia de cursos de inducción al personal;
- Constante rotación de personal;
- Ausencia de indicadores que evalúen el diseño, implementación y el impacto de la estrategia de capacitación;
- Solo el personal operativo/administrativo se considera para la estrategia de capacitación, excluye a personal directivo y titulares de las diferentes áreas.
- Falta de sanciones para quienes ejercen violencia laboral.

Estas condiciones permiten que como vimos en los resultados de cuestionario aplicado, el impacto de las capacitaciones sea bajo, e incluso más del 30% del personal afirmó que estas han tenido poco o ningún impacto en su actividad profesional.

VI.7.3 Identificación de las necesidades de las personas de servicio público

Los resultados de la metodología cualitativa para este eje arrojan la necesidad de que se reformule la estrategia de capacitación, de que el personal directivo se involucre, iniciando por la titular, directoras generales, subdirectoras, coordinadoras y coordinadores, así como jefes de departamento.

De hecho, en el cuestionario aplicado al personal, se mencionó:

Que las capacitaciones que dan se apliquen desde los jefes, mandos medios y empleados para generar conciencia y no quede solo en el aire las propuestas que emanan de los cursos y capacitaciones virtuales que reciben

los empleados o trabajadores de gobierno en general. (Servidora pública, 17 de julio de 2024)

Otras dos personas mencionaron que existe una actitud prepotente del personal que se encuentra en niveles jerárquicos superiores. Esto indica que es necesario que existan condiciones para la recepción de quejas y denuncias, esto a pesar de que en la Secretaría de las Mujeres existe un Órgano Interno de Control y la Unidad de Atención al Acoso y Hostigamiento.

Que las personas con niveles jerárquicos altos comiencen por no ejercerla, que ellos y el personal operativo asista a las capacitaciones y respeten a las personas, por el hecho de serlo y no por el nivel jerárquico que ocupen. (Servidora pública, 17 de julio de 2024)

Otra de las necesidades mencionadas por el personal se relaciona con la aplicación de las sanciones, y la posibilidad de igualdad de trato y oportunidades para el ascenso laboral, ya que solo las personas de base pueden tener estabilidad laboral.

Lo que puede apreciarse es que el sistema patriarcal se encuentra reproducido en la estructura institucional analizada. La verticalidad y el ejercicio de poder está presente en el aparato gubernamental y poco es lo que las estrategias de capacitación y sensibilización logran cambiar al aplicarse. Las condiciones laborales que se presentan en la institución conforman un contexto poco favorecedor para las servidoras públicas que laboran en ella.

VI.8 Principales hallazgos del Diagnóstico

Este apartado presenta los principales hallazgos, para lo que se realiza un cruce entre los resultados de las metodologías cualitativa y cuantitativa. Esto para poder tener argumentos para plantear la estrategia de intervención. De la misma manera se presenta un árbol de problemas y árbol de objetivos, mismos que derivan de la metodología de marco lógico.

Esta metodología deriva de una corriente privilegiada en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, identificando las causas, con ello el problema y los efectos, por ende, representa una oportunidad valiosa para la planificación de proyectos sociales de intervención (Herrera, 2015).

Antes de iniciar un ejercicio de árbol de problemas y de objetivos, es relevante recuperar a manera de resumen los principales hallazgos del diagnóstico. Como vimos, existe una constante rotación de personal, en donde el personal de servicio público se encuentra expuesto al proceso de recontractación, esta situación genera en gran medida que la capacitación y sensibilización no tenga un impacto en la eliminación de los comportamientos machistas, violencias laborales y discriminaciones.

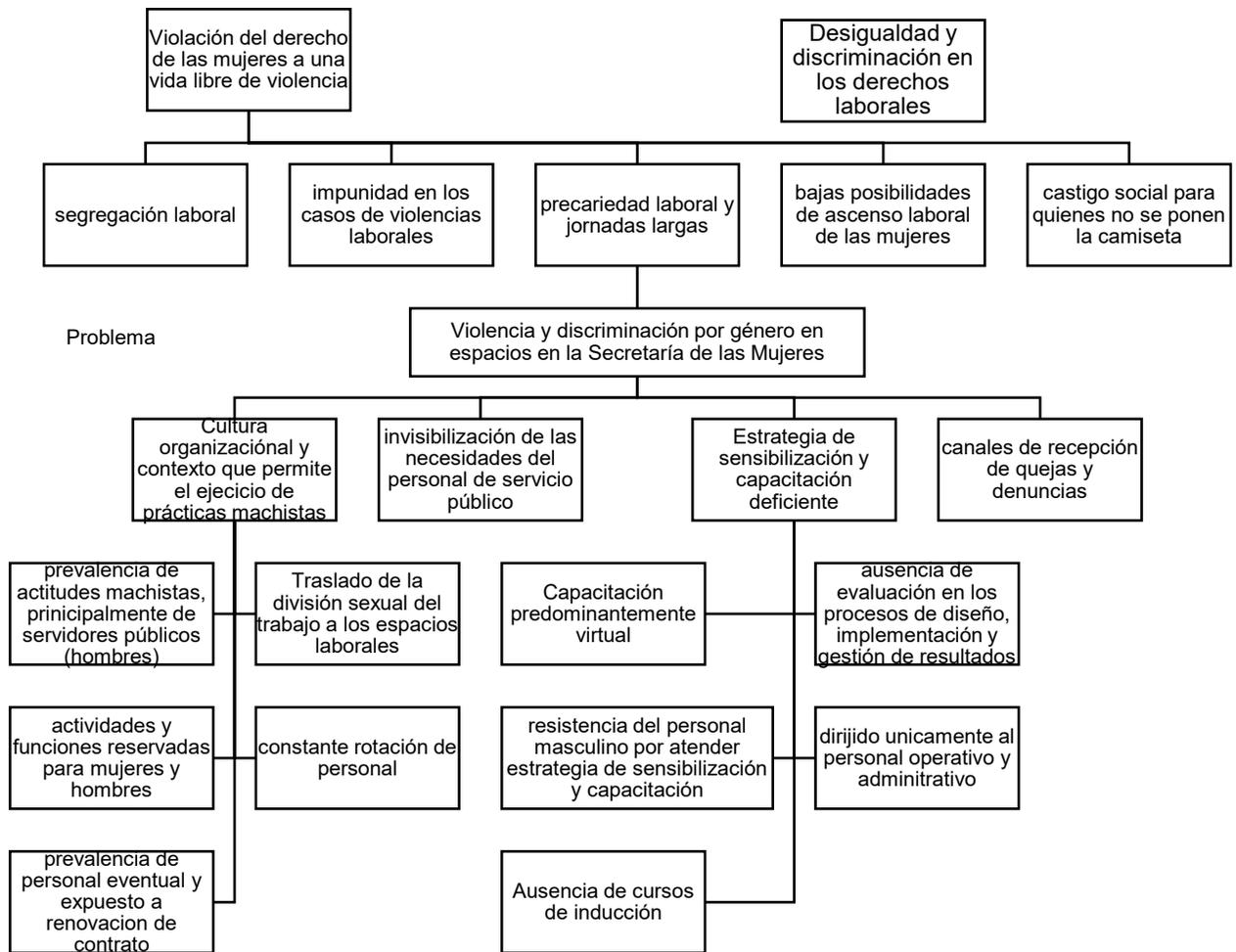
Por otra parte, el contexto ha permitido que el personal femenino y otras identidades sexo-genéricas sean víctimas de ciertas violencias, resalta el hecho de que alrededor del 53% de las mujeres sean víctimas u observen algún tipo de violencia o situación de discriminación laboral. Esta problemática es alimentada por ciertas, creencias machistas como las siguientes:

- El expresar comentarios, insinuaciones, chistes o bromas de naturaleza sexual;
- Tener contacto físico sexual no consentido, difundir rumores o información sobre la vida sexual de las compañeras;
- Aún existen servidores públicos que piensan que las mujeres no deberían trabajar o estudiar, en su caso, se cree que deben existir actividades reservadas para los hombres, o bien que las mujeres tienen limitaciones para realizar ciertas funciones, resalta que las áreas de tecnologías de la información y giras y logística son departamentos integrados únicamente por hombres;
- Se siguen reproduciendo los roles del trabajo doméstico y de cuidados, históricamente reservados para mujeres, la mayoría las que están en cargos como secretarías y auxiliares administrativos se les pide que limpien, sirvan café y calienten comida, pidan alimentos de las personas jefas inmediatas;

- Laboralmente, las mujeres han expresado como necesidades e intereses, que se involucre a titulares, tanto de direcciones, subdirecciones, coordinadoras y coordinadores, jefaturas de departamentos, y puestos jerárquicamente superiores a los procesos de sensibilización y capacitación, principalmente para la prevención de las violencias;
- Es importante, que las áreas de quejas, el Órgano Interno de Control, la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia, así como la Unidad de Atención al Acoso y Hostigamiento sexual y laboral atiendan los casos de violencia laboral y discriminación, independientemente de que el agresor sea jefe de departamento, directora o la titular de la Secretaría.

Figura 11

Árbol de problema



Fuente: elaboración propia

Figura 12

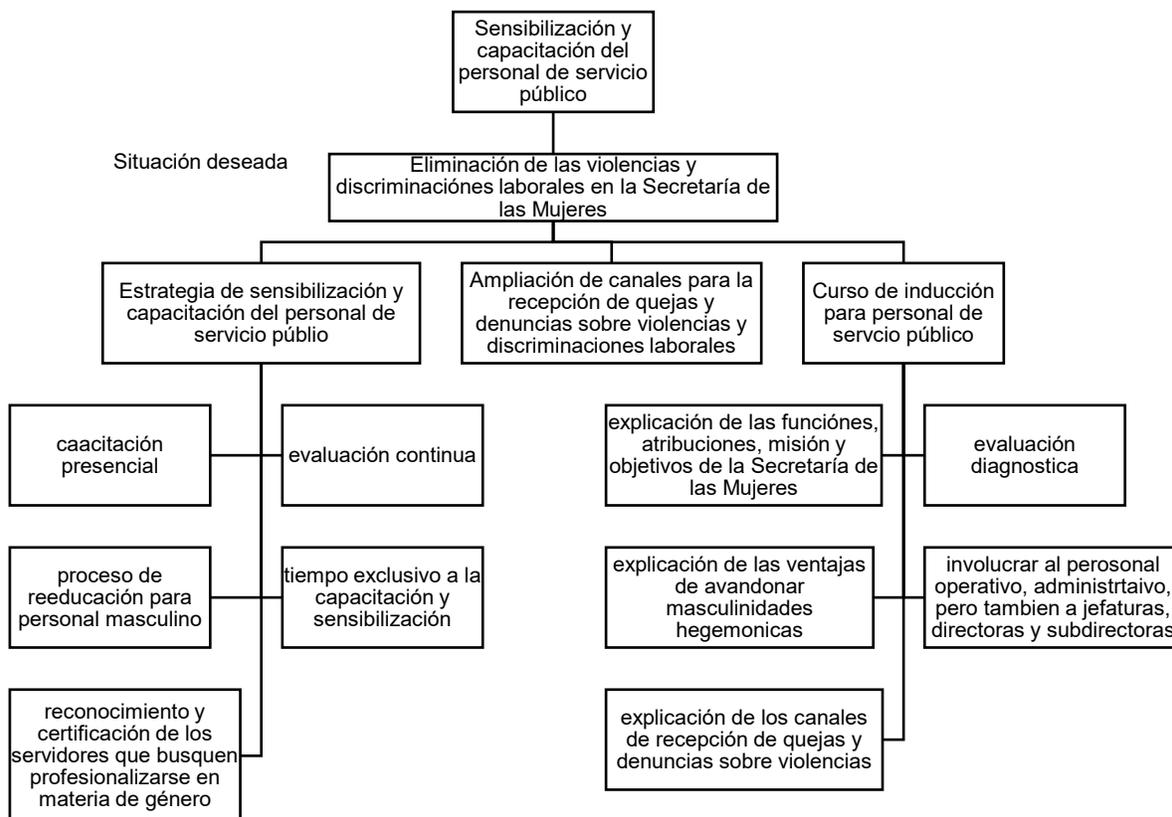
Diagrama de Análisis FODA

Factores internos	
Fortalezas	Debilidades

<ul style="list-style-type: none"> • Personal especializado • Existencia de la Subdirección de profesionalización • Existencia de unidad de género, unidad de atención al acoso y hostigamiento sexual y laboral, Órgano interno de control 	<ul style="list-style-type: none"> • Constante rotación de personal • Personal sujeto a recontractación • Sin cursos de inducción • Resistencia del personal de servicio por sensibilizarse y capacitarse en materia de género, masculinidades y derechos humanos de las mujeres
Amenazas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Machismo • Roles y estereotipos predominantemente machistas • Resistencia de los hombres para abandonar su masculinidad hegemónica • Incremento y diversificación de la Violencia de género 	<ul style="list-style-type: none"> • Reestructura de las sociedades interpelando al machismo como ideología dominante • Cuestionamiento y denuncia constante del feminismo sobre las violencias y discriminaciones de género • Armonización legislativa • Existencia de fuentes de datos para el análisis de la violencia
Factores externos al proyecto	

Figura 13

Árbol de objetivos



VI.9 Limitaciones y pendientes del diagnostico

Sin duda el mercado laboral esta atravesado por el género como una categoría explicativa, que permite observar las desigualdades, violencias y discriminaciones entre hombres, mujeres y otras identidades sexo-genéricas enfrentan, sin embargo, la posibilidad de generar un diagnóstico que pueda reflejar la complejidad de la problemática analizada está limitada por una serie de elementos, principalmente en este trabajo encontramos los siguientes:

- Las desigualdades laborales, violencias y discriminaciones en la Secretaría de las Mujeres están inmersas en un contexto sumamente complejo al que podemos llamar cultura organizacional, mismo que imbrican diferentes categorías como es el género, la edad, la interculturalidad y en general una dinámica compleja de interacciones. En este diagnóstico se privilegió la categoría de género, sin embargo, es importante referir temas jerarquización y la subordinación, los climas laborales hostiles y la existencia de normas sociales, entre otras. No basta integrar la categoría género, sino que debe ir más allá de la indagación de las desigualdades y violencias que se gestan a través de papeles, roles, normas y estereotipos de género. En este sentido, el análisis interseccional representa una tarea pendiente.
- Las resistencias institucionales, en el caso particular de este trabajo, los obstáculos están relacionados con los condicionamientos para el diseño y aplicación de la batería de preguntas, pero también para la realización de la estancia de investigación. Existe un temor generalizado de las instituciones públicas, porque se piensa que a través de las investigaciones y estudios se puedan conocer prácticas nocivas, como es el caso de la violencia laboral. Sin embargo, a partir de estos proyectos como se pueden proponer mecanismos de intervención para solventar problemáticas, además de que se conocen las causas y efectos, en este caso de las violencias contra las mujeres.

VII. Propuesta de Intervención

Ha sido fundamental el diagnóstico consistente en la aplicación del cuestionario al personal de servicio público y la observación participante, con base en los principales hallazgos y observando las posibilidades para un proyecto de intervención es que este proyecto apuesta por la reformulación de la estrategia de sensibilización y capacitación del personal de servicio público, considerando sus deficiencias, principalmente la ausencia del proceso evaluativo en las diferentes fases, es decir, desde el diseño, la implementación y ejecución.

VII.1 Definición del Problema

El personal femenino y personas de la diversidad son objeto de violencias laborales y discriminaciones de género por parte del personal masculino, jefes y jefas de departamentos, subdirectoras y directoras generales

VII.2 Objetivo de proyecto de Intervención

Reformular la estrategia de sensibilización y capacitación al personal de servicio público, que integre a la evaluación como eje transversal, es decir, que los procesos de diseño, implementación y la gestión de los resultados estén siendo medidos con base en un Sistema de Evaluación del Desempeño

VII.2 Identificación de actores y población involucrada

- Población de mujeres servidoras públicas que se encuentran en situación de desigualdad, discriminadas y víctimas de violencia laboral en la Secretaría de las Mujeres.
- Beneficiarios indirectos: personal masculino de servicio público, quienes, establecen, desarrollan y mantienen las desigualdades de Género.
- Tomadores de decisión: Titular de la Secretaría de las Mujeres, directoras generales, subdirectoras, Titular de la Coordinación Jurídica, de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, Coordinadora Administrativa, Titular del Órgano Interno de Control y jefes y jefas de departamento.
- Actores Gubernamentales, Personal Especializado de la Subdirección de Profesionalización

VII.3 Consideraciones metodológicas

La metodología de marco lógico es una herramienta utilizada principalmente para “...facilitar los procesos de conceptualización, diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de programas y proyectos”

Según ONU Mujeres (2014) las principales contribuciones de la metodología radican en la posibilidad de dar respuesta a las siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es la finalidad del proyecto o programa?
- ¿Qué impacto se pretende alcanzar?
- ¿Cuáles son los bienes y servicios que se producen?
- ¿Cómo se producen los bienes y servicios?
- ¿Cuál es el costo de la producción de los servicios?
- ¿Cómo saber si se han cumplido los objetivos?
- ¿Cuáles son los factores externos que pueden interferir?

Otro punto importante de la metodología es que la incorporación de la perspectiva de género en la formulación, programación, ejecución y evaluación permite apoyar en la toma de decisiones, la asignación de recursos atendiendo las necesidades tanto de hombres, mujeres y personas de la diversidad, por otra parte, propicia la participación de las personas beneficiarias en los procesos de la planeación del proyecto. Pero también proporciona los elementos necesarios para el monitoreo, seguimiento y evaluación a través de indicadores que integran la variable género y sexo (ONUMUJERES, 2015)

VII.3.1. Metodología para la construcción de un sistema de Evaluación del Desempeño

Según Arellano, et. al. (2012), un sistema de evaluación de desempeño es un proyecto de reforma y acción administrativa dirigido a legitimar al gobierno en turno, para lo que, un sistema transforma insumos en productos mediante procesos, que generan cambios, afectaciones o resultados en el contexto, y se espera que estos cambios puedan modificar las condiciones y la naturaleza de este.

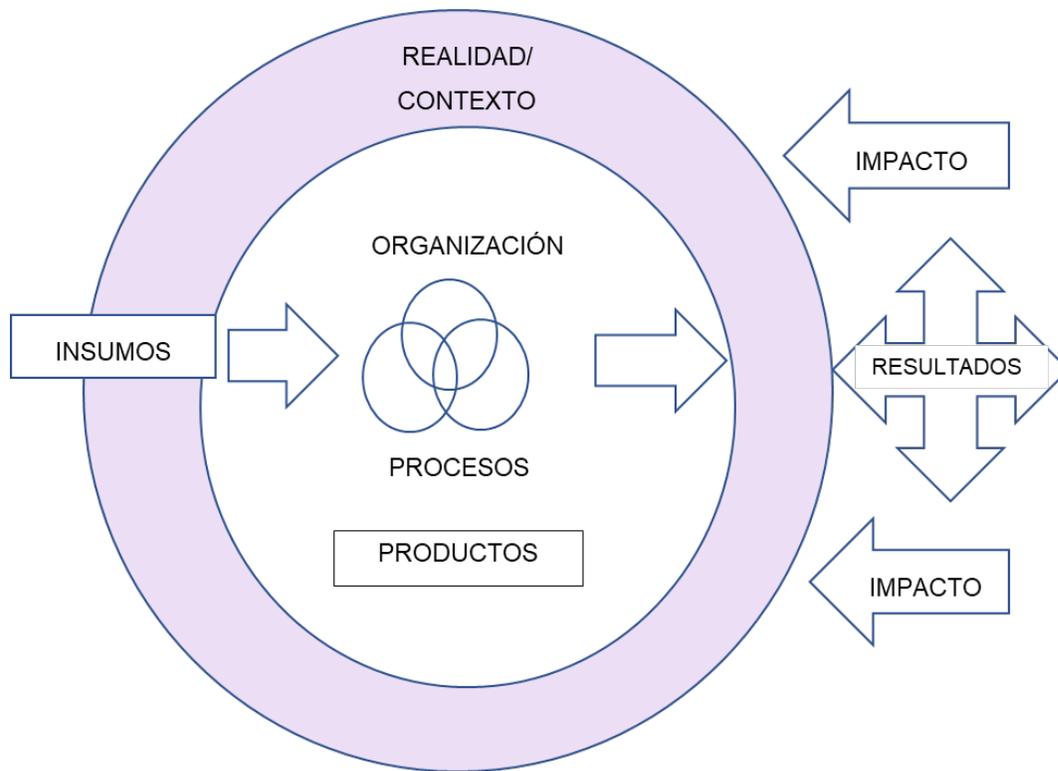
A través de este proceso, una organización buscará impactar en un ambiente o realidad, a través de productos en su interacción con actores, agentes y procesos, que no son tangibles, visibles de inmediato, como aislado que entrega objetos, más bien pensamos en la retroalimentación de actores, insumos y procesos.

La utilidad de un sistema de Evaluación de Desempeño es que la Secretaría de las Mujeres y su dirección alineen las acciones y estrategias organizacionales para que los recursos se apliquen y gasten eficaz y eficientemente para la capacitación y sensibilización del personal de servicio público en prevención y atención de violencias laborales.

Por otra parte, un SED permite generar un mecanismo de aprendizaje interno y de rendición de cuentas más transparente, visible y legítimo, por lo tanto, la construcción de un sistema de evaluación orienta en la toma de decisiones y en la rendición de cuentas, dos procesos fundamentales el logro de los objetivos organizacionales (Arellano, *et. al.* 2012).

Figura 14

Interacción entre la realidad y el contexto para la construcción de Sistemas de Evaluación del Desempeño



Fuente: Elaboración propia con datos de Arellano, *et. al.* (2012).

VII.3.2. Construcción de indicadores para la evaluación del desempeño

Una de las metodologías usadas comúnmente para la evaluación, específicamente en materia de género y Derechos Humanos de las Mujeres, es la propuesta del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém Do Pará de la Organización de Estados Americanos (MESECVI). El comité conocido como diseñó un sistema de indicadores de progreso para la medición de la implementación de las medidas recomendadas por la Convención (MESECVI, 2015)

Si bien, el presente documento no tiene la finalidad de evaluar el nivel de cumplimiento de las medidas establecidas por la Convención de Belém Do Pará, la utilización de indicadores definidos por el comité MESECVI (2015), permite tomar como modelo el tipo de indicadores construidos y como se puede evaluar en el diseño, implementación e impacto de la estrategia de sensibilización y capacitación en la Secretaría de las Mujeres

Según el Comité de la OEA (2015), para la medición del proceso en el cumplimiento de acciones desde un enfoque de Derechos Humanos. Es recomendable utilizar indicadores de Progreso, que a su vez se clasifican en indicadores estructurales, de proceso y de resultados. De la misma manera es importante que se cuente con diversos indicadores, que, en conjunto,

puedan dar una mejor aproximación a la medición que incluye también técnicas cualitativas complementarias, que son señales de progreso cualitativas, que captan la definición de la situación que efectúa el propio actor social y el significado que él le otorga al fenómeno evaluado. (OEA, 2015, p. 21).

Los Indicadores Estructurales según el Comité MESECVI (2015), reflejan en gran medida la aprobación de Instrumentos Internacionales, analizan cómo se organiza el aparato institucional y el sistema legal para responder a las obligaciones contraídas por el Estado. Creemos que es conveniente que los indicadores en este marco estén orientados a medir la existencia de reglamentos, manuales, instrumentos jurídicos que permitan en primer lugar identificar prácticas machistas y diversos tipos de violencias de género y por otra parte puedan existir mecanismos de canalización de violencias de género, ejemplo de estos mecanismos, para el caso de la Secretaría de las Mujeres serían las Unidades de Género y Erradicación de la Violencia, el Órgano Interno de Control, la Unidad de Atención al Acoso y hostigamiento Sexual y Laboral.

Los Indicadores de progreso permiten medir la calidad y magnitud de los esfuerzos del Estado para implementar los derechos, analizan la cobertura y el contenido de las estrategias, políticas, programas u otras actividades e intervenciones para alcanzar las metas de la realización de un derecho. Igualmente, es importante destacar la utilidad de estos indicadores para la vigilancia en la aplicación de las políticas públicas. En este sentido, es importante involucrar, por ejemplo, indicadores relacionados con la cobertura de la capacitación y sensibilización, el porcentaje de personal que cuenta con curso de inducción, entre otros.

Finalmente, los indicadores de resultados reflejan los logros individuales y colectivos, mide el impacto real de las estrategias, programas e intervenciones del Estado en materia de garantías de derechos de las mujeres.

VII.4. Modelo de capacitación para personal de Servicio Público

La propuesta de intervención, como lo hemos mencionado en el objetivo, refiere a la reformulación de la Estrategia de capacitación y sensibilización del personal de servicio público, sin embargo, la reformulación, está pensada en la posibilidad de involucrar a la evaluación como un eje transversal en todas las fases de la estrategia, para lo cual es fundamental, el diseño de indicadores que permitan el monitoreo y gestión de los resultados.

En primer lugar, como una forma de introducir al personal en la dinámica laboral, se propone que tanto hombres como mujeres y personas de la diversidad, participen un curso de inducción con los siguientes elementos:

Figura 15

Curso de Inducción para personal de la Secretaría de las Mujeres

Módulo	Sesión	Duración	Objetivo
Secretaría de las Mujeres	1. funciones, atribuciones, visión y objetivos de la	90 min	Que las personas servidoras públicas conozcan las principales atribuciones, funciones, misión y objetivos, así mismo, se difunda un mensaje de cero tolerancias ante la violencia contra las mujeres
Género, división sexual del trabajo y otras categorías en el análisis de las desigualdades	2. El género como condicionante reproductor de desigualdades	90 min	Reflexionar sobre los roles, estereotipos y el traslado de la división de trabajo sexual al mercado laboral
	3. Mercado laboral y género	60 min	

Violencia de género	4. Tipos, modalidades de la violencia y marcos institucionales para la defensa de los derechos de las mujeres a la igualdad y la no discriminación	90 min	Reflexionar sobre los tipos y modalidades de la violencia, cómo estas se gestan en los espacios laborales e indagar en los avances y retos a nivel internacional
	5. Avances en materia legislativa para la incorporación de las mujeres en el mercado laboral	90 min	Reflexionar como se fue gestando en México la incorporación de las mujeres en el mercado laboral y en qué condiciones, precariedad laboral, brechas salariales y segregación
Masculinidades	6. Masculinidad hegemónica y formas alternativas de construir masculinidades	90 min	Reflexionar sobre los diferentes tipos de masculinidad y los beneficios de abandonar prácticas, estereotipos y violencias machistas
Evaluación		60 min	Se propone evaluar los conocimientos adquiridos durante el proceso de inducción

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, se pretende que una vez que las personas servidoras públicas ingresen a la Secretaría de las Mujeres, se pueda llevar a cabo la capacitación y sensibilización continua. Sin embargo, se propone que se involucren los siguientes elementos:

- Capacitación presencial
- Que el personal destine tiempo exclusivo a las actividades de sensibilización y capacitación
- Se involucre a titulares, coordinadora y coordinadores, subdirectoras y directoras generales
- Que la Subdirección de Profesionalización se encargue del monitoreo y seguimiento de la Estrategia de Capacitación y sensibilización, generando informes sobre la evaluación en diseño, la implementación y ejecución.

VII.5. Matriz de Indicadores Estructurales

Indicador	Tipo de Indicador	Fuentes de alimentación	Forma de cálculo
Existencia de instrumentos normativos y protocolos para la atención a la violencia laboral	Cualitativo	Secretaría de las Mujeres/marco normativo	N/A
Existencia de Unidades de Atención, de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia	Cualitativo	Secretaría de las Mujeres /Estructura Orgánica	N/A
Existencia de Unidades de Atención al Acoso y hostigamiento sexual y laboral	Cualitativo	Secretaría de las Mujeres /Estructura Orgánica	<ul style="list-style-type: none"> Personal que participa en el Área,

VII.6. Matriz de Indicadores de progreso

Indicador	Tipo de Indicador	Fuentes de alimentación	Unidad responsable	Forma de cálculo
Cursos de Capacitación y sensibilización al personal de servicio público que se imparten	Cualitativo	Secretaría de las Mujeres/ registro de	Subdirección de Profesionalización/ Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género	<ul style="list-style-type: none"> Contenido Duración Modalidad Personal al que se imparte
Porcentaje de Personal de la Secretaría de las Mujeres que recibió curso de inducción en materia de	Cuantitativo	Secretaría de las Mujeres/estadísticas sobre servicios de atención	Subdirección de Profesionalización/ Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género	Número de servidores públicos que recibieron curso de inducción / total de

género y Derechos Humanos de las Mujeres				Servidores públicos
Número de casos de violencia laboral presentados ante Unidades de Atención, Órgano Interno de Control y Unidad de Género desagregados por sexo, puesto o cargo	Cuantitativo	Secretaría de las Mujeres /Estructura Orgánica	Unidades de atención al Acoso y hostigamiento sexual y laboral/Coordinación Jurídica y Erradicación de la Violencia	Número total de casos de violencia laboral en la Secretaría de las Mujeres
Número de servidores públicos sancionados por violencia laboral en la Secretaría de las Mujeres, por sexo, tipo de sanción y cargo	Cuantitativo	Secretaría de las Mujeres/ registro de casos de Unidades de atención	Unidades de atención al Acoso y hostigamiento sexual y laboral/Coordinación Jurídica y Erradicación de la Violencia	Número de servidores públicos sancionados por violencia laboral

VII. Fuentes Consultadas

Arellano, D., Lepore, W., Zamudio, E. y Blanco, F. (2015). *Sistemas de Evaluación del Desempeño para organizaciones públicas. ¿Cómo construirlos eficientemente?* México: CIDE.

Amador (2016). Percepción de la violencia laboral en personal administrativo de la UAEMéx. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México].

Repositorio

Institucional:

<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/67687>

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (2008). Protocolo de actuación ante la violencia contra las mujeres en el Sistema de Acogida de Protección Internacional, disponible en: <https://www.acnur.org/es-es/sites/es-es/files/legacy-pdf/635285494.pdf>
- Benhumea y Constantino (2012). Violencia y ambientes laborales, los puntos pendientes en la agenda de las políticas públicas, Universidad Autónoma del Estado de México. Repositorio Institucional: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/68286>
- Bonino (2002). Los varones ante el problema de la igualdad con las mujeres. En Lomas .C (Ed) Todos los hombres son iguales? Identidad masculina y cambios sociales. Barcelona: Paidós, disponible en [https://www.bizkaia.eus/home2/Archivos/DPTO3/Temas/Pdf/\(2003%20Junio\)%20Tiempo%20para%20la%20Reflexi%C3%B3n-%20las%20relaciones%20entre%20mujeres%20y%20hombres%20-%20luis%20bonino.pdf?hash=644b8035d53decce028d6f5d04452003](https://www.bizkaia.eus/home2/Archivos/DPTO3/Temas/Pdf/(2003%20Junio)%20Tiempo%20para%20la%20Reflexi%C3%B3n-%20las%20relaciones%20entre%20mujeres%20y%20hombres%20-%20luis%20bonino.pdf?hash=644b8035d53decce028d6f5d04452003)
- Bourdieu (2000). La dominación masculina, Barcelona: Anagrama
- Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf
- Castellanos (2021). Desmontando el determinismo biológico mediante el género. En Mujeres y vulnerabilidad: Intersecciones y Disyuntivas. Salud y Sociedad, Vol. 6, Núm. 1, FLACSO Ecuador, Disponible en: <https://revistes.ub.edu/index.php/MUSAS/article/view/vol6.num1.1>
- Brito, M. (2016). División sexual del trabajo: espacio público, espacio privado, espacio doméstico. En Moreno, H. y Alcántara, E. (Coord.). Conceptos clave en los estudios de género, Universidad Autónoma de México: México.
- CEPAL (2021). Brechas de género en el mercado laboral y los efectos de la crisis sanitaria en la autonomía económica de las mujeres, disponible en:

https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/presentacion_aguez_mes_180121.pdf

Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos A.C y Observatorio Ciudadano Nacional del Femicidio. (2010). Solicitud de Declaratoria de Alerta de Violencia de Género Contra las Mujeres, Ciudad de México. Disponible en: http://cmdpdh.org/wp-content/uploads/2015/08/laura_carrera_lugo.pdf

COPRED (S/f). Derecho a la Igualdad y No discriminación, disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a3/807/7c9/5a38077c94e45413195450.pdf>

Cuellar, J. (2020). Prevención del acoso y hostigamiento en corporaciones de policía desde el enfoque de las masculinidades, Especialidad en Género, Violencia y Políticas Públicas, UAEMEX, disponible en <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/105600?show=full>

Dalle, P.; Boniolo, P.; Sautu, R. y Elbert, R. 2005. Recomendaciones referidas a la propuesta metodológica. En Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología, Buenos Aires: CLACSO

De la Garza, C. y Derbez, H. (2021). No son micro. Machismos cotidianos. Grijalbo

Díaz, M. y Velázquez, Y. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género, en, Andamios, Vol. 17, Núm. 42: Enero-abril, Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

García, S. A., & Sandoval Forero, E. A. (2019). Interculturalidad y violencia laboral en jóvenes indígenas egresados de la Universidad Intercultural del Estado de México. Revista CoPaLa. Construyendo Paz Latinoamericana, (8), 239-254.

Gobierno del Estado de México (2020). Decreto 191, por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, disponible en: <https://semujeres.edomex.gob.mx/sites/semujeres.edomex.gob.mx/files/file>

[s/REFORMA%20A%20LA%20LEY%20ORGANICA%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA%2029%20SEPT%202020.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf)

Herrera, F. (2015). Proyectos Sociales. Diseño y Gestión para el Desarrollo Rural, Buenos Aires: MNEMOSYNE.

Hernández-Sampieri, Roberto; C. Fernández y Baptista, M. 2014. Metodología de la Investigación, México: Mc. Graw Hill

H. XVI Legislatura del Estado de México (2008). Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig139.pdf>

INEGI, (2022). Encuesta Nacional Sobre Discriminación. México, Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf

INEGI, (2019). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. México, disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf.

INEGI, (2021). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/15_estado_de_mexico.pdf

INEGI, (2024). Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación, disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_presentacion_ejecutiva_trim2_2024.pdf

INMUJERES, Gobierno del Estado de México y CONAVIM (2021). Dictamen sobre la implementación de medidas de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, México

INMUJERES (2015). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, Disponible en:

<https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

León de Leal, M. (1996). Mujeres, género y desarrollo: Concepciones, instituciones y debates en América Latina. En: Estudios básicos de derechos humanos (p.187-218). IIDH <http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/a11997.pdf>

Lamas M., (1996). “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género” en El género: la construcción cultural de la diferencia sexual, México: PUEG/ Porrúa, Colección Las ciencias sociales. Estudios de Género.

Lamas, M., (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Cuicuilco, 7 (18), 0.

Martínez Pacheco, Agustín. (2016). La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. En Política y Cultura, otoño 2016, núm. 46, pp. 7-31.

México ¿Cómo vamos? (2020). Las mujeres en el mercado laboral mexicano, disponible en: <https://mexicocomovamos.mx/wp-content/uploads/2020/01/mujeres-mercado-laboral.pdf>

Oliveira, O. de, & Ariza, M. (2000). Género, trabajo y exclusión social en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 15(1), 11–33. <https://doi.org/10.24201/edu.v15i1.1065>

Organización Internacional del Trabajo (2019), C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

_____ (2018). La brecha de Género en el empleo, qué frena el avance de la mujer, Disponible en: <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>

Organización de Estados Americanos (2015). Medición de la Implementación de la Convención de Belem do Pará, Disponible en: https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/guia_indicadores_bdp_esp.pdf

ONUMUJERES (2021a). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas, disponible en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

ONU (1981), Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

ONU (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Organización de Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2013). Reseña del Amparo Directo 47/2023. Disponible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf

Programa Regional de la Iniciativa Spotlight para América Latina, PNUD, AECID (2021). Empresas libres de violencia: guía práctica para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral. Segunda Edición. Disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/pnud_guia_secprivado_final_ccrev_07082022.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2020). Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, Disponible en:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf

Arzate Salgado, J. (2018). Desigualdad-violencia como continuo problemático. *Revista De Cultura De Paz*, 2, 175–190. Recuperado a partir de <https://revistadeculturadepaz.com/index.php/culturapaz/article/view/25>

Zabludovsky, Gina. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y cultura*, (28), 09-41. Recuperado en 30 de septiembre de 2024, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002&lng=es&tlng=es)