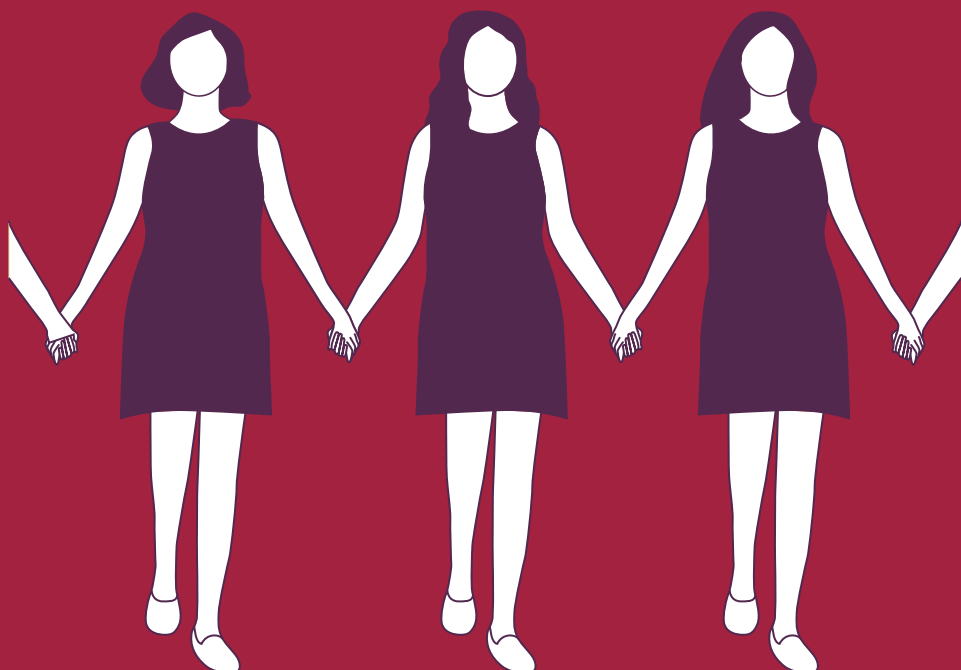


# **VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO LAS VOCES DE LAS MUJERES DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO.**

Análisis y propuestas.



**GOBIERNO DE  
MÉXICO**

**DESARROLLO TERRITORIAL**

SECRETARÍA DE DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO



**MUJERES  
EN EL TERRITORIO**

## **Violencia Por Razón de Género Las voces de las mujeres de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano. Análisis y propuestas.**

### **Autor Institucional**

Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano  
Paseo de la Reforma 26, col. Juárez,  
CP 06600, Cuauhtémoc, Ciudad de México  
[www.gob.mx/sedatu](http://www.gob.mx/sedatu)

### **Coordinación de la Investigación**

#### **Oscar Javier Garduño Arredondo**

Titular de la Unidad de Políticas, Planeación y Desarrollo Institucional  
en la  
Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano

#### **Mabel Griselda Almaguer Torres**

Directora de Proyectos Estratégicos en la  
Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano

### **Autoría y colaboración**

César Humberto Barrientos Salmerón  
Sharon García Sáenz  
Joanna Paola Olvera Trejo  
Valeria Sánchez Arrieta

### **Diseño Editorial e Ilustraciones**

Azalea Itzel García García

### **Derechos de Autor**

Se permite la reproducción, total o parcial, por razones educacionales o sin ánimo de lucro, de esta publicación sin la autorización especial del portador de los derechos de autor, siempre y cuando la fuente sea citada. La Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano agradece recibir una copia de cualquier publicación que utilice este documento de consulta como fuente. No se permite en absoluto hacer uso de esta publicación con fines comerciales o de lucro.

Descargo de responsabilidad.

Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones expresados en este documento están basados en la información compilada por Impulsora en uso de Sistemas S.A. de C.V. IMTUS y sus consultores, socios y colaboradores.

### **Agradecimientos Especiales**

Leyvhina Sheila Zamora Vázquez, Alejandro Romero Murguía, Julieta Cortés Frago, Ada García Cortés.

A todo el equipo de la Dirección General de Capital Humano y Desarrollo Organizacional por las facilidades otorgadas para llevar a cabo este estudio con las personas trabajadoras de la Secretaría.

Este estudio se realizó con presupuesto del Anexo Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano.

# PRÓLOGO

La transformación que estamos viviendo nos llama a reconocer que el terreno entre mujeres y hombres aún no está nivelado. Muchas de estas desigualdades incluso las hemos encontrado en nuestro espacio de trabajo desde la administración pública. Para materializar los grandes cambios que necesitamos en el territorio, con los que podamos reducir las brechas entre hombres y mujeres es necesario que empecemos desde casa.

Las y los funcionarios de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU) pusimos manos a la obra. Desde agosto de 2019 comenzamos a integrar el estudio “Violencia Por Razón de Género. Las voces de las mujeres de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano. Análisis y propuestas”, con la finalidad de entender y superar esta problemática desde nuestras oficinas.

El primer paso fue reconocer el problema al interior. A partir de una metodología que combina la perspectiva cuantitativa y cualitativa, identificamos la presencia de violencias por razón de género (VPRG) al interior de la Secretaría. A partir de datos empíricos, y una revisión rigurosa de la literatura especializada, reconocemos que es necesario diseñar, promover y estructurar procesos de sensibilización y capacitación para fomentar una cultura institucional de igualdad y no discriminación.

Este estudio representa una herramienta para diseñar, fomentar y llevar a la práctica actividades que garanticen un clima laboral adecuado, en el marco del respeto. Los hallazgos de este documento son retos y ventanas de oportunidad que tenemos como institución para erradicar la discriminación y la violencia.

En la SEDATU nos pronunciamos por un ambiente de respeto a los derechos humanos y un rechazo total a cualquier conducta de violencia entre las personas que aquí laboramos. Este estudio es un impulso que nos compromete a implementar estrategias que prevengan, atiendan y sancionen cualquier tipo de violencia por razón de género que se pudiera presentar en nuestra Secretaría.

**Román Guillermo Meyer Falcón**  
**Secretario de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano**  
**Ciudad de México**  
**Diciembre de 2019**

# CONTENIDO

<b>1</b>	PRESENTACIÓN.....	4
<b>2</b>	CONCEPTOS, CONTEXTOS, TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO.....	6
	<b>2.1</b> El Hostigamiento y Acoso Sexual en los Centros de Trabajo.....	10
	<b>2.2</b> Femicidios y las Alertas por Violencia de Género.....	11
<b>3</b>	MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO PARA SANCIONAR LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES.....	13
	<b>3.1</b> La Norma 25 NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.....	15
<b>4</b>	RESULTADOS SOBRE LA PRESENCIA DE VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO.....	16
	<b>4.1</b> Violencia laboral.....	17
	<b>4.2</b> Violencia institucional.....	23
	<b>4.3</b> Violencia física y sexual.....	26
<b>5</b>	ACTORES CLAVE EN LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO.....	30
<b>6</b>	PLAN DE ACCIÓN.....	34
<b>7</b>	REFLEXIONES FINALES.....	41
<b>8</b>	FUENTES CONSULTADAS.....	43

# 1

## PRESENTACIÓN

El estudio “**Violencia Por Razón de Género: Las voces de las mujeres de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano. Análisis y propuestas**”, identifica y documenta los tipos de Violencia por Razón de Género (VPRG) que se ejercen al interior de la SEDATU. Lo que permitirá generar un diagnóstico situacional identificando las necesidades de las personas trabajadoras de la Secretaría para diseñar y estructurar procesos de sensibilización y capacitación institucional en relación al tema, establecer un plan de acción a través de campañas de difusión respecto a la normativa vigente en materia de prevención, atención y sanción de la violencia de género, promoviendo una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencias.

Se implementó una metodología combinada dividida en tres etapas. En la **primera** se llevó a cabo una revisión documental de literatura especializada sobre violencia para contextualizar, conceptualizar, identificar y diferenciar los distintos tipos de VPRG. La **segunda** etapa consistió en una investigación exploratoria dirigida a las mujeres trabajadoras de la SEDATU para la que se construyeron dos instrumentos de recolección de datos: una encuesta diseñada con un enfoque combinado, que permitiera identificar factores de interés y formas en que las mujeres experimentan la VPRG y un diseño de entrevistas semi-estructuradas, dirigidas a personas clave al interior de la SEDATU, que permitiera acceder a las dimensiones subjetivas que orientan la interpretación de la realidad respecto al tema de VPRG. En la **tercera** etapa se emitieron recomendaciones puntuales que contribuyan a generar un Plan de Acción específico para la Secretaría, que permita brindar líneas de acción para la erradicación de las VPRG al interior de la SEDATU, así como una estrategia de campañas y difusión que permita informar a las trabajadoras sobre sus derechos y la manera en la que deben actuar si se presentan presuntos casos de violencia.

# 2

## CONCEPTOS, CONTEXTOS, TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO



La Organización Mundial de la Salud define a la violencia como *“el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte”*. (Organización Mundial de la Salud, 2002).

La Violencia por Razón de Género tiene como característica principal ser aquella que se ejerce en función del género. La misma es producto de circunstancias sociohistóricas que legitiman tanto en el plano legal como cultural el acto violento en contra de la mujer según el contexto donde se encuentren *“Las mujeres son quienes tienen mayor probabilidad de ser víctimas de ataques físicos u homicidios perpetrados por conocidos o terceros por el simple hecho de ser mujer.”* (Olamendi 2017)

La violencia contra las mujeres representa una violación a los derechos humanos y constituye uno de los principales obstáculos para lograr una sociedad igualitaria y plenamente democrática (Toledo Vásquez, 2009). De igual modo, la violencia contra las mujeres es un tema sumamente complejo, ya que tiene diversas aristas de expresión, pues no distingue raza, clases sociales, etnias o creencias y tampoco se reduce únicamente a una violencia física aún cuando ésta sea la representación máxima de ella. Así, todos los tipos de violencia contra la mujer se ven implicadas relaciones de poder desiguales histórica y culturalmente establecidas entre hombres y mujeres. La violencia en contra de las mujeres se manifiesta de distintas formas, determinadas según los efectos y consecuencias que producen en las personas que la padecen y el entorno donde se perpetúan dichos actos violentos.



**Cuadro 1.** Tipos de Violencia por Razón de Género

<b>TIPO DE VIOLENCIA</b>	<b>FORMAS EN QUE SE MANIFIESTA</b>
<p><b>PSICOLÓGICA</b></p> 	<p>Cualquier acción que repercuta sobre el estado mental de la víctima generando daños severos a la salud; depresión, ansiedad, estrés, ideaciones suicidas, déficit en habilidades psico-sociales etc. Esta forma de violencia se manifiesta en forma de insultos, humillaciones, gritos, amenazas, entre otros.</p>
<p><b>FÍSICA</b></p> 	<p>Uso de la fuerza física que genere daños a la integridad física de la víctima; maltrato, golpes, patadas, empujones, ahorcamiento, sometimiento etc.</p>
<p><b>PATRIMONIAL</b></p> 	<p>El control y privación de los bienes personales de la víctima, la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.</p>
<p><b>ECONÓMICA</b></p> 	<p>El límite que contribuye el acceso a una retribución y remuneración económica de manera igualitaria entre personas en función de su sexo, que limita su capacidad en la toma de decisiones y el control de los recursos económicos que las mujeres necesitan para la reproducción de su vida.</p>
<p><b>SEXUAL</b></p> 	<p>La obligación, coerción, hostigamiento, acoso y la violación de los derechos sexuales de las mujeres al obligarlas a cometer actos sexuales sin su consentimiento.</p>





## LABORAL



Limita las capacidades y el desarrollo de las mujeres en el ámbito profesional por medio de la presencia de medidas coercitivas, la presencia de mecanismos de obstrucción para el empoderamiento de las mujeres, el *mobbing* o acoso laboral, las brechas salariales que se traducen en menos remuneración económica en comparación con hombres que realizan las mismas tareas con la misma carga de trabajo y que ocupan puestos al mismo nivel.

## INSTITUCIONAL



Omisión de servidores públicos, dependencias gubernamentales que dificultan el acceso a las mujeres a políticas públicas y servicios destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar cualquier tipo de violencia.

Fuente: Elaboración propia con información de INMUJERES.

Los tipos de violencia por razón de género no suceden de manera aislada, son la combinación de múltiples tipos de violencia agregando un grado de complejidad para su análisis. Resulta imperativo conocer las características, prácticas y conductas que caracterizan a cada tipo de VPRG para poder catalogarlas y diseñar líneas de acción específicas para cada caso (Pacheco, 2016). En el campo de las intervenciones institucionales, como en cualquier otra esfera y sector de la sociedad es imperativo delimitar adecuadamente los casos de VPRG a tratar, pues, inexorablemente, conceptos diferentes supondrán métodos de intervención también distintos (Yugueros García, 2014).

Para 2016, según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), en México de los 46.5 millones de mujeres de 15 años y más que residían en el país, se estimó que 30.7 millones de ellas (66.1%) han padecido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación en los espacios escolares, laborales, comunitarios, familiares o en su relación de pareja (Meza Escorza 2019).

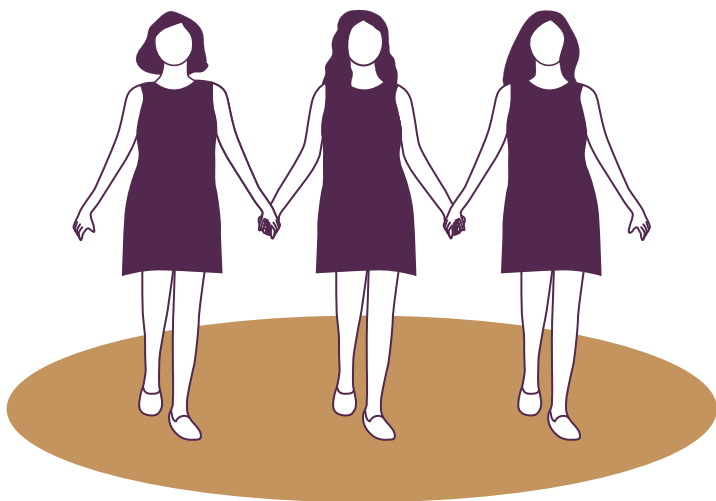
## 2.1. El Hostigamiento y Acoso Sexual en los Centros de Trabajo

En 2002 la Organización Internacional del Trabajo, definió al acoso sexual como un *“comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”*. Mientras que el hostigamiento sexual se define como *“el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”*. La diferencia con el acoso sexual es que en este último no existe subordinación (Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

En los centros de trabajo, las instituciones público-privadas así como en los espacios académico-escolares, el hostigamiento y acoso sexual (HAS) representa una de las formas de violencia que se perpetúan con mayor frecuencia y generalmente suelen ser la combinación de múltiples factores. En el ámbito laboral suele considerarse al hostigamiento laboral dentro de esta categoría.

## 2.2. Femicidios y las Alertas por Violencia de Género

Atentar contra el derecho a la vida de las mujeres representa la máxima expresión de violencia por razón de género. Para 2019, doce entidades federativas (37%) del territorio nacional emitieron Alerta de Género (AVGM) que representa el conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida y/o la existencia de un agravio comparado que impida el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, en un territorio determinado (municipio o entidad federativa); la violencia contra las mujeres la pueden ejercer los individuos o la propia comunidad.



**Cuadro 2.** Femicidios por entidad federativa con AVGM

ESTADOS CON AVGM	FEMINICIDIOS EN 2019
Estado de México	42
Morelos	20
Michoacán	3
Chiapas	9
Nuevo León	24
Veracruz	98
Sinaloa	17
Colima	2
San Luis Potosí	15
Guerrero	8
Quintana Roo	5
Nayarit	3

\*La contabilidad del delito de feminicidio se realiza conforme a la tipificación en las entidades federativas, la cual se ha venido definiendo de forma gradual durante los últimos siete años, completándose las 32 entidades federativas en octubre de 2017.

Fuente: Elaboración propia con información de INMUJERES.

Si bien la AVGM es un mecanismo que permite visibilizar la violencia contra las mujeres en los estados y municipios, así como implementar acciones para la erradicación de la violencia, aún hace falta un fortalecimiento de la misma, pues el problema no ha disminuido, por lo que es fundamental actualizar los alcances de dicho mecanismo a fin de que combatan de manera estratégica la violencia contra las mujeres y consideren el enfoque territorial, el desarrollo urbano, la infraestructura y el equipamiento como elementos que pueden ser aliados en la erradicación de la violencia.

# 3

## MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO PARA SANCIONAR LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

Ante las diferentes violencias por razón de género, se han diseñado marcos jurídico-normativos que sancionan la misma y que contemplan los acuerdos internacionales y los compromisos de los países que ratifican dichos acuerdos, tratados y convenciones. Una de las violencias que desde la Administración Pública Federal debe combatirse al interior de las dependencias es la que se refiere a la violencia institucional y laboral, para lo cual existe todo un marco jurídico y normativo que vela por los derechos laborales e institucionales de las mujeres.

**Cuadro 3.** Marco Normativo Nacional que sanciona la violencia hacia la mujer

<b>LEYES O NORMAS NACIONALES QUE CASTIGAN LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES</b>	<b>AÑO EN QUE SE PROMULGAN</b>
<b>Código Penal Federal</b>	1931 (Última reforma publicada DOF 12-04-2019)
<b>Ley Federal del Trabajo</b>	1970 (Última reforma publicada en el DOF 02-07-2019)
<b>Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo</b>	1997 (Aclaración DOF 28-01-1997)
<b>Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación</b>	2003 (Última reforma publicada DOF 21-06-2018)
<b>Ley General Para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres</b>	2006 (Última reforma publicada DOF 14-06-2018)
<b>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</b>	2007 (Última reforma publicada DOF 13-04-2018)
<b>Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</b>	2008 (Última reforma publicada DOF 14-03-2014)
<b>Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación</b>	2015 (Cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012)

Fuente: Elaboración propia con datos del CEAMEC.

### 3.1. La Norma 25 NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

De la serie de normas nacionales, destaca la Norma 25 NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación al ser una estrategia interinstitucional de la Confederación de Cámaras Industriales de Los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN), la Confederación de Trabajadores de México (CTM) la Secretaría de Acción Femenil, el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Familias y Sociedad, A.C., el Grupo Nacional Provincial (GNP), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo de México (PNUD), la Secretaría de Economía (SE) Dirección General de Normas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Subsecretaría de Previsión Social, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) a través del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG).

Su objetivo es eliminar toda forma de discriminación que afecte la incorporación al mercado de trabajo en igualdad de trato y de oportunidades y fomentar ambientes laborales igualitarios y libres de violencia en las empresas y las instituciones públicas de la Administración Pública Federal (INMUJERES, 2015).


A través de un proceso de auto-certificación voluntario la Norma 25, se encarga de evaluar, certificar y verificar que las instituciones públicas y privadas implementen acciones, estrategias y prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, en los centros de trabajo además de alinearse a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

Su campo de aplicación son los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana.



# 4

## RESULTADOS SOBRE LA PRESENCIA DE VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO



Conocer la percepción sobre la VPRG permitió identificar las necesidades de las personas trabajadoras para diseñar y estructurar procesos de sensibilización y capacitación institucional, así como para generar un clima laboral libre de violencia que permita el desarrollo personal y profesional. Con el propósito de documentar las principales violencias que han experimentado las trabajadoras al interior de la SEDATU, se seleccionó el análisis para los tipos de violencia laboral, institucional y física.

## 4.1. Violencia laboral

El acoso laboral implica la afectación y daño en la esfera ético-moral de cada persona, violando su derecho a la salud por las consecuencias tanto físicas como psicológicas en quienes la padecen. El acoso laboral consiste en un trato objetivamente humillante, que afecta la integridad moral y que causa un perjuicio moral, adicionalmente si este acoso se da en razón de género la asimetría entre sexos afecta directamente el desempeño de las víctimas de dicha violencia. El factor del sexo superior inmediato permite identificar el acceso de las trabajadoras a oportunidades de ascenso y la presencia de las mismas en puestos de toma de decisiones.

**Figura 1.** Sexo de superior inmediato en relación con el cargo desempeñado en la SEDATU

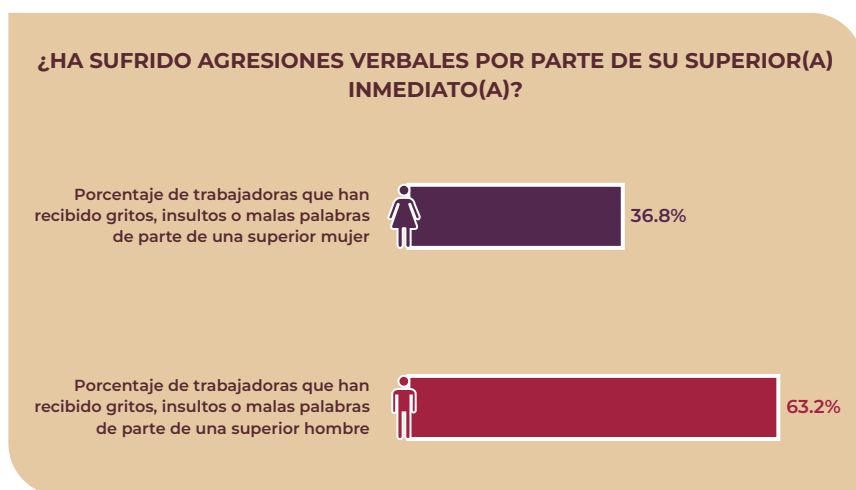


Fuente: Elaboración propia

La figura anterior muestra cómo en la estructura laboral de la SEDATU son los hombres los superiores inmediatos en los niveles más bajos del escalafón laboral, lo que puede indicar la falta de oportunidades y mecanismos para la movilidad laboral de las trabajadoras en dichos niveles. Como se observa, los hombres siguen siendo mayormente los que se identifican como jefe superior inmediato.

Respecto a la violencia ejercida por un superior inmediato en relación con su sexo tenemos que:

**Figura 2.** Agresiones verbales por parte de superior inmediato.



Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en la gráfica anterior el 63.2% de las trabajadoras encuestadas declaran haber sufrido algún tipo de agresión verbal por parte de su superior inmediato mientras que sólo el 36.8% declara haber sufrido este tipo de agresiones por parte de una persona superior inmediata. La diferencia es significativa cuando la misma representa casi el doble de agresiones verbales cometidas por superiores hombres.

Aquellas trabajadoras que reportan haber sufrido violencia laboral en forma de humillaciones y conductas difamatorias también están relacionadas con la asimetría entre el sexo de sus superiores inmediatos.

**Figura 3.** Humillaciones por sexo de superior inmediato



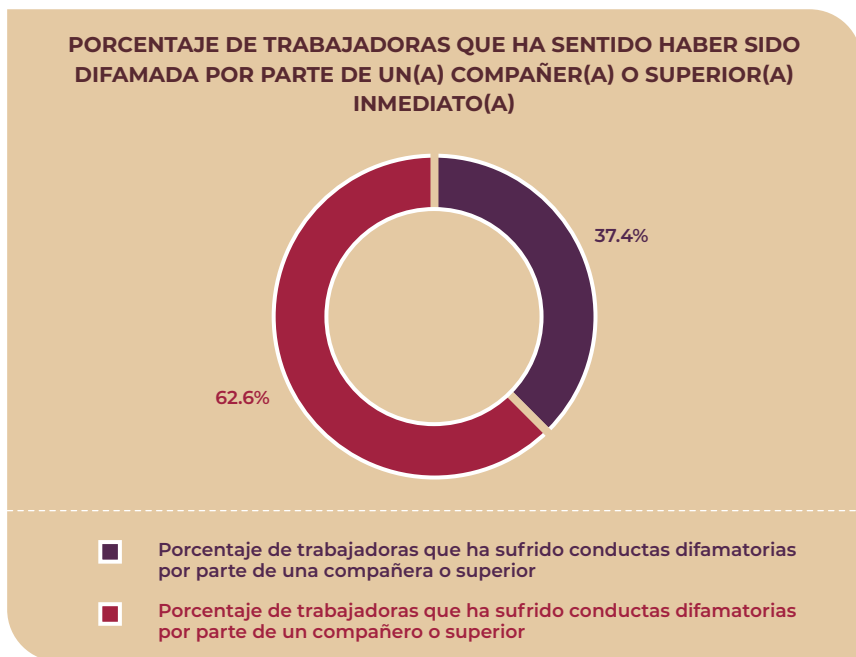
Fuente: Elaboración propia

Un 70.6% de las trabajadoras menciona haber sufrido humillaciones por parte de un compañero o superior mientras que tan solo un 29.4% declara haber sido humillada por una compañera.

*“a la semana de haber ingresado a la SEDATU mi jefe me gritó diciendo que yo sólo era una niña, que no sabía lo que estaba haciendo frente a todos mis compañeros, me sentí fatal y tuve que cambiarme de área para evitar tener contacto con él y por la vergüenza que sentí en ese momento”.*

Respecto a las conductas difamatorias también existe una relación significativa cuando el sexo del superior es hombre o mujer.

**Figura 4.** Conductas difamatorias



Fuente: Elaboración propia

Las conductas difamatorias abarcan diversas prácticas como esparcir rumores, información falsa, calumnias, etcétera. Así lo señala una de las mujeres entrevistadas:

*“en una ocasión, un compañero les dijo a todos que habíamos salido varias veces, mi novio en aquel entonces trabajaba en otra área de la Secretaría, al enterarse tuvimos muchas broncas (sic) de pareja, al momento de hacerle frente al mentiroso se mantuvo firme en sus mentiras hasta que decidí dejarlo por la paz”.*

Otra forma de violencia laboral son las horas extras trabajadas no remuneradas. Esta forma de acoso laboral consiste en cargas de trabajo excesivas u obligación a cumplir horarios fuera de lo estipulado en la descripción de su puesto, el contrato y la modalidad bajo la cual hayan sido contratadas. Adicionalmente este tipo de violencia puede reducir los plazos de entrega por encima de las posibilidades y funciones de la trabajadora. La falta de remuneración económica por estas horas extra tiene consecuencias negativas en la percepción de la valía del trabajo y el desempeño profesional de las trabajadoras.

**Figura 5.** Horas extras no remuneradas en el último año



Fuente: Elaboración propia

El porcentaje de trabajadoras que ha laborado horas extras no remuneradas en el último año es de 47.2%; poco menos de la mitad del total de la muestra, mientras que el 52.8% declara no haber laborado horas extras no remuneradas.

*“Así es aquí en el gobierno, si quieres llegar lejos tienes que poner más de ti, yo trabajé en el sector privado y es lo mismo trabajar de más, es un rasgo de mujeres comprometidas con su trabajo”.*

Lo anterior muestra que las mujeres han normalizado este tipo de violencia como mecanismo para la movilidad vertical en la estructura jerárquica de sus centros de trabajo. Identificar y reconocer estas prácticas como una forma de violencia laboral es imperativo para garantizar que las mujeres puedan conciliar su vida laboral, institucional y personal.

Entre las consecuencias negativas de trabajar horas extras sin remuneración económica están el desgaste físico, psicológico, emocional, incluso hasta presentar el síndrome de Burnout<sup>1</sup> ; lo cual afecta directamente la salud de las trabajadoras.

## 4.2. Violencia institucional

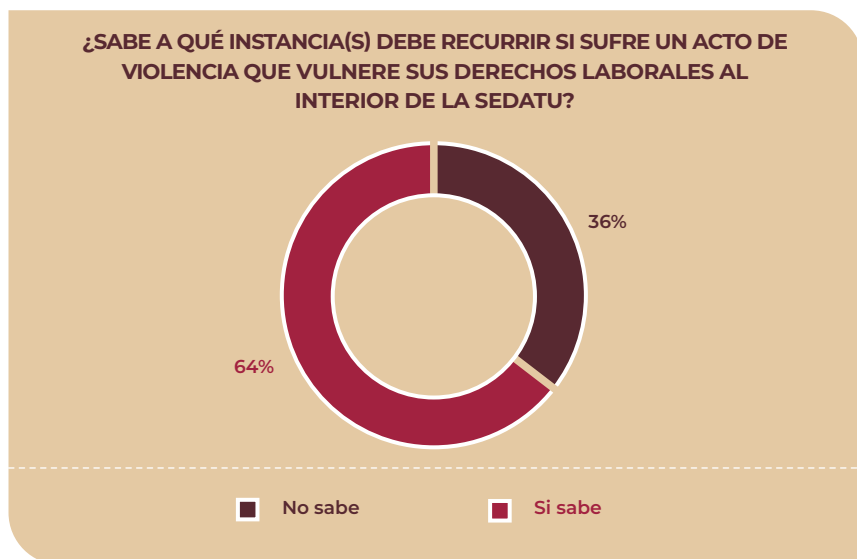
La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define como Violencia Institucional *“los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia”* (CNDH 2018).

---

Tipo de estrés laboral que genera un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones.



**Figura 6.** Conocimiento sobre instancia(s) a recurrir ante cualquier acto de violencia al interior de la SEDATU



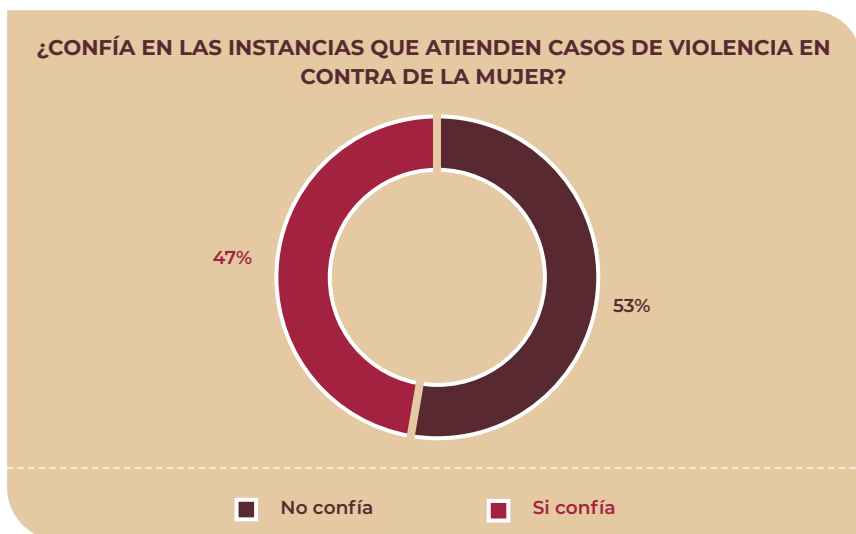
Fuente: Elaboración propia

Más de la mitad de las encuestadas (64%) reporta conocer las instancias a las cuáles acudir si sufre un acto de violencia al interior de la Secretaría, el resto (36%) menciona que no hay suficiente material para identificar dichas instancias ni cómo operan las mismas:

*“No hay información para saber dónde se puede denunciar, debería de haber cartulinas en las paredes con poca información porque a mí no me gusta leer, no sé los demás”.*

Pese a que la mayoría de las trabajadoras tienen conocimiento sobre las instancias a las cuáles recurrir al ser víctima de cualquier forma de VPRG, más de la mitad de las encuestadas no confía en las mismas; *“no confío en ninguno, todos son iguales, la gente de ahí está igual de sometida que nosotros”.*

**Figura 7.** Confianza en las instancias que atienden casos de violencia hacia la mujer



Fuente: Elaboración propia

La falta de confianza es multifactorial, mientras que en ocasiones es debido a experiencias negativas que han tenido en relación con denuncias interpuestas ante estas instancias:

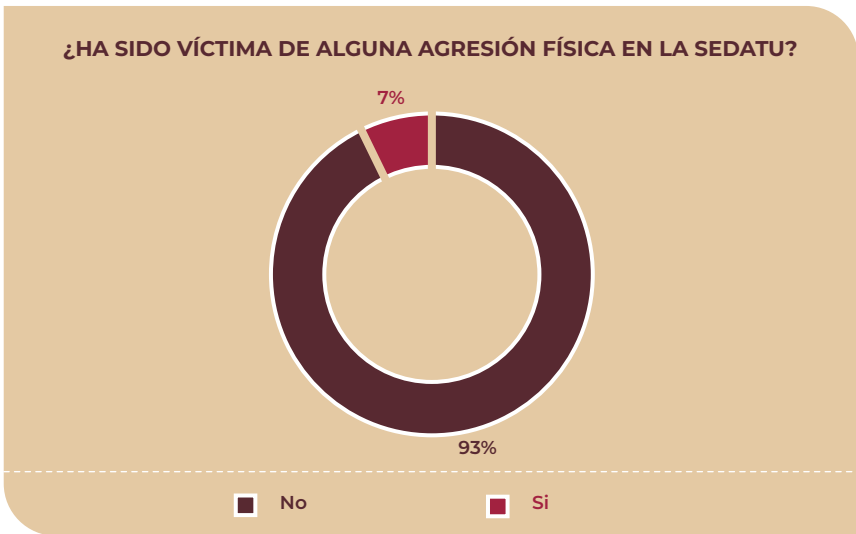
*“Una vez hace muchos años acusé a mi jefe por haberme invitado a tomar un trago, a bailar, a ir al cine a pesar de que tengo marido, el hombre insistía e insistía y en el Comité de Ética me dijeron que eso no podía catalogarse como violencia porque era una simple invitación y porque no tenía pruebas de lo que estaba diciendo, ¡Nunca más volví a recurrir al Comité, les vale madres (sic) y quieren casi casi que uno lleve una grabación o algo para probar que una no es mentirosa!”*

En otras ocasiones, es la falta de materiales de difusión con información de dichas instancias lo que influye en el grado de confianza que tienen las trabajadoras *“¿cómo voy a confiar en algo que no conozco?”*.

### 4.3. Violencia física y sexual

De las cifras sobre agresiones físicas, las trabajadoras encuestadas que reportan haber recibido algún tipo de agresión física, menos del 10% declaró haber sufrido agresiones leves e incidentales, principalmente empujones; *“una vez en el elevador, como iba muy lleno un compañero me empujó justo antes de que ingresara porque ya no cabía más gente no le di mucha importancia porque los elevadores siempre van llenísimos pero fuera de eso no me ha sucedido nada, todos son muy respetuosos”*.

**Figura 8.** Agresiones físicas

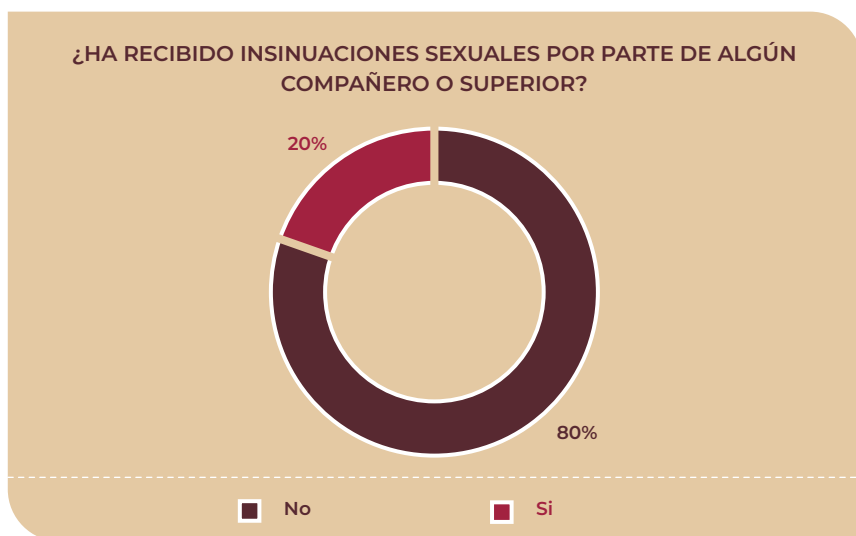


Fuente: Elaboración propia

Respecto al hostigamiento y acoso sexual (HAS), la *“cultura organizacional”* en los espacios de trabajo minimiza y tolera esas situaciones en grave detrimento de los derechos y de las oportunidades de permanencia y desarrollo en el trabajo, principalmente contra las mujeres, es decir, son expresiones

principalmente contra las mujeres, es decir, son expresiones comunes y permitidas de violencia de género (INMUJERES 2019). El porcentaje de las mujeres que han recibido insinuaciones sexuales por parte de un compañero o superior representa un 20% del total de mujeres encuestadas, mientras que el 80% reporta no haber recibido ningún tipo de insinuaciones.

**Figura 9.** Insinuaciones sexuales

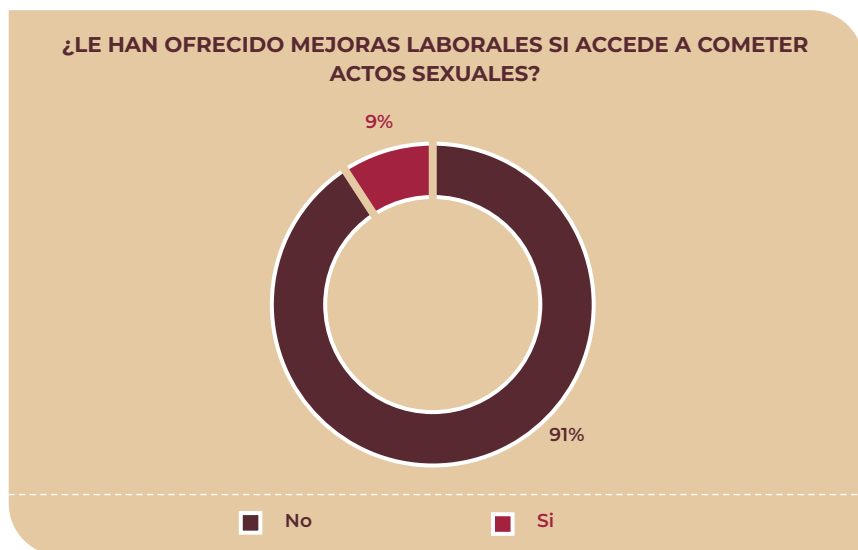


Fuente: Elaboración propia

Los tipos de acoso sexual pueden ser en distintos niveles, al momento del levantamiento de información por medio de la encuesta muchas de las trabajadoras asociaban el concepto de HAS con el nivel de Acoso Grave: “*Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual*” (INMUJERES, 2010). Sin embargo la mayoría no asoció aquellas conductas correspondientes al

nivel de Acoso Leve: *“Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas” (Ibídem).*

**Figura 10.** Mejoras laborales a cambio de favores sexuales



Fuente: Elaboración propia

Pese a que los porcentajes de mujeres participantes en el estudio declara no haber sufrido mejoras laborales ni amenazas, la mayoría de las trabajadoras no sabe cómo definir hostigamiento y acoso sexual, en ocasiones mencionando al mismo como una conducta normal e incluso deseable;

*“a mí no me acosan porque paso desapercibida, supongo que soy fea”;*


*“me he puesto faldas cortitas, me perfumo, me arreglo mucho para venir a trabajar, y ni aun así ninguno de mis compañeros me chulea (sic) o me dicen algún piropo así que a veces vengo chancluda (sic) y ahí si me han llamado la atención sobre el código de vestimenta y así”.*

Ante la normalización del HAS en la cultura organizacional, laboral e institucional es necesario diseñar campañas y estrategias para visibilizar estas conductas como algo negativo y erradicar las mismas en la SEDATU.



**5**

**ACTORES  
CLAVE EN LA  
ERRADICACIÓN  
DE LA VIOLENCIA  
POR RAZÓN DE  
GÉNERO**



La entrevista a profundidad semiestructurada aplicada a mandos medios/altos, captó los discursos de las personas entrevistadas para su posterior análisis comparativo. De manera general los conocimientos de aquellas personas entrevistadas que asistieron a talleres y capacitaciones en materia de género contaron con mayor precisión conceptual y entendimiento de las preguntas y temas abordados durante la entrevista, en contraste con aquellas personas que no asistieron a ninguna capacitación o taller.

Respecto al tema de prácticas sexistas en la SEDATU, se encontró una diferencia entre las respuestas de hombres y de mujeres; los primeros tuvieron dificultades para identificarlas y describirlas, admitiendo, incluso, la falta de conocimiento al respecto, para las mujeres fue más sencillo identificarlas, poniendo ejemplos claros sobre sus experiencias en el centro de trabajo. De igual modo, se pudo detectar que aún en niveles jerárquicos de alto nivel pueden presentarse casos de discriminación por razón de género, e incluso por el tono de piel. Por lo que las personas entrevistadas reconocieron que este tipo de prácticas discriminatorias pueden manifestarse y superponerse de acuerdo a características de quien recibe este tipo de conductas, generalmente provenientes de prejuicios que perjudican profesional como personalmente a quien es víctima de dichas conductas.



Sobre el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (HAS), las personas entrevistadas condenaron de manera severa este tipo de conductas, sin embargo se observó que, en tanto los entrevistados reprobaban este tipo de comportamientos, las entrevistadas además de condenarlos podían identificarlos a través de conductas concretas (miradas lascivas de trabajadores hacia las mujeres, chistes machistas y en doble sentido).

Las personas entrevistadas coincidieron en señalar al Comité de Ética como la instancia encargada de proteger a las víctimas de HAS, sin embargo señalaron que los procesos de atención aún son lentos.

*“El Comité de Ética se encarga de atender estos casos pero me parece muy lento el proceso, en caso de que alguna mujer denunciara no me parece que sea justo tenerla esperando a que proceda la denuncia”*

Para las funcionarias entrevistadas en la SEDATU aún existe una reproducción de roles de género que dificultan el acceso a puestos de alto nivel, haciéndolo aún más difícil para aquellas mujeres a cargo de hogares, con hijas o hijos y mujeres mayores. Proponiendo esquemas laborales alternos que les permitan trabajar a distancia desde casa para aprovechar los tiempos de traslados a su centro y llevar a cabo actividades sociales como familiares;

*“Las personas aquí piensan que venir aquí es la única manera de trabajar, desde casa también se podría hacer y evitar todo el tiempo del trayecto, así podríamos ver a nuestras familias”  
(Persona servidora pública entrevistada, 03 de diciembre de 2019)*


Respecto a las brechas salariales entre hombres y mujeres, los entrevistados no perciben una brecha significativa entre los salarios de hombres y mujeres en SEDATU, debido a la normativa establecida por la SHCP. *“No pasa aquí, debido a que existen tabuladores que son los mismos, y no son negociables, creo que en este caso la brecha no es salarial, sino más bien al acceso a cierto tipo de puestos”*

Sobre el mecanismo que evite, elimine y sancione cualquier tipo de violencia al interior de la Secretaría, las personas entrevistadas señalaron al Código y Comité de Ética como los instrumentos que establecen las formas de comportamiento en la SEDATU. Las personas entrevistadas reconocieron que los mecanismos para difundir información sobre denuncia, atención y sanción a la VPRG aún son insuficientes y los mecanismos complejos y alejados de las posibilidades de las trabajadoras y trabajadores debido a sus tiempos y obligaciones.



# 6

## PLAN DE ACCIÓN



Diversos organismos e instituciones han implementado estrategias y acciones con el único fin de erradicar la violencia contra las mujeres. De manera principal, una de las estrategias transcendentales es la Institucionalización de la Perspectiva de Género. Esta estrategia a nivel nacional implicó la creación de Unidades de Género en la Administración Pública Federal, lo cual ha derivado en una continua sensibilización sobre temas en torno a la igualdad de género y la eliminación de la violencia hacia las mujeres.

Las Unidades de Género son las encargadas de vigilar que se transverzalice la perspectiva de género al interior de la institución y tejer redes que permitan generar una sensibilización y capacitación para que también las políticas públicas sean diseñadas con perspectiva de género. Uno de los aciertos derivado de la creación de las Unidades de Género es que el 31 de agosto de 2016 se decretó en nuestro país el Protocolo que establece las disposiciones normativas orientadas a la prevención, atención, sanción y registro de casos en los espacios laborales de la Administración Pública Federal, del cual se deriva a su vez el pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que cada dependencia debe realizar a fin de comprometerse con la cero tolerancia a este tipo de conductas (INMUJERES, 2016).

En ese sentido, los resultados arrojados de este estudio permiten generar un Plan de Acción que no solamente se concentre en las labores que se deben realizar conforme a la normatividad vigente, sino que a partir de la información obtenida de las entrevistas realizadas, es posible ubicar las ventanas de oportunidad con las que cuenta la SEDATU para enriquecer y mejorar los mecanismos de atención a los diferentes tipos de violencia y atender los casos de HAS. En este sentido se propone el siguiente Plan de Acción.

## PLAN DE ACCIÓN

- 1** Fomentar la participación de personas servidoras públicas de alto nivel a cursos, talleres, entre otros, en materia de género, pues como resultado de ello existe mayor conocimiento y claridad de los términos lo que permite un mejor resultado para llevar a la práctica del quehacer diario lo aprendido.

---

- 2** Incentivar la participación de hombres y mujeres a dichas capacitaciones.

---

- 3** Incluir en las capacitaciones conceptos básicos sobre el movimiento feminista a fin reconocer los aportes de dicho movimiento en favor de los derechos de las mujeres frente a la violencia de género. Enfatizando su importancia y familiarizando a altos mandos sobre el tema.

---

- 4** Llevar a cabo una Estrategia de Comunicación y Difusión para promover las atribuciones, lineamientos y objetivos, tanto del Comité de Ética como del Comité de Igualdad y no Discriminación.

---

- 5** Evitar procesos burocráticos para la atención de denuncias.

---

- 6** Difundir la Norma 25, así como los beneficios de las Licencias de Paternidad.

---

- 7** Dar amplia difusión al Protocolo de Atención al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, al interior de la Secretaría y en sus órganos sectorizados, a fin de brindar información sobre lo que se debe hacer en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

## Cuadro 4. Estrategias de Comunicación y Difusión

### Creación del portal "LÍNEA SIN VIOLENCIA"

#### OBJETIVO

Dotar a las trabajadoras y los trabajadores de la SEDATU de canales alternativos de denuncia ante cualquier forma de VPRG de manera accesible, sencilla e inmediata.

#### MECANISMO

Creación de un portal en línea intranet y una línea telefónica monitoreado por personal capacitado del Comité de Ética ante cualquier caso de VPRG para dar atención, recomendaciones puntuales sobre los procedimientos para la denuncia de cualquier acto de VPRG, además de crear y gestionar una base de datos que recopile información sobre las denuncias respecto a casos de VPRG.

### Campaña: "¿CONOCES A TUS SERVIDORES PÚBLICOS?"

#### OBJETIVO

Qué el personal de la SEDATU pueda identificar a las personas servidoras públicas que conforman las instancias que atienden cualquier caso de VPRG al interior de la Secretaría y familiarizarlos con sus funciones y sus roles en estas instancias.

#### MECANISMO

Diseñar material gráfico y electrónico con el directorio de personas funcionarias públicas que conforman el Comité de Ética, el OIC y la Dirección General de Recursos Humanos incluyendo sus fotografías, cargos y funciones así como sus medios de contacto vía correo intranet para fomentar un acercamiento del personal hacia estas instancias y las personas que lo conforman para generar un cambio positivo en la percepción del desempeño tanto de dichas funcionarias y funcionarios y las instancias que atienden casos de VPRG.

## Creación de la campaña "TOD@S SOMOS DIVERS@S"

### OBJETIVO

Fomentar una cultura de no discriminación y respeto a los derechos humanos y laborales del personal de la SEDATU sin distinción de edad, nivel socioeconómico, posición en la estructura jerárquica de cargos en la Secretaría, sexo, orientación e identidad sexual.

### MECANISMO

Impartición de talleres, capacitaciones y material gráfico de difusión donde se aborden temas como el etarismo (discriminación por edad), personas sexualmente diversas, personas transgéneros y grupos vulnerables a sufrir discriminación al interior de la SEDATU.

## Campaña "¡HASTA AQUÍ!"

### OBJETIVO

Contrarrestar la normalización del Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS) ofreciendo información puntual a las trabajadoras y a los trabajadores de la SEDATU que permitan identificar de manera clara las prácticas y conductas catalogadas como HAS por INMUJERES en los tres niveles que estipula dicha instancia para combatir y erradicar todo tipo de violencia sexual al interior de la Secretaría.

### MECANISMO

Diseño y difusión de un tríptico en el cuál además de enlistar las prácticas de los 3 niveles de acoso sexual: Nivel 1, Acoso Leve (Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas. Nivel 2, Acoso Medio (Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas). Nivel 3, Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual. Cada cara del tríptico incluirá imágenes que hagan alusión a dichas prácticas de manera que sean más fáciles de identificar.

## Campaña "NO PRESIO- NO, NO HOSTIGO, NO ABUSO"

### OBJETIVO

Eradicar la violencia en función de la posición de superiores inmediatos sobre el personal subordinado enfatizando los niveles más bajos en la estructura jerárquica de la SEDATU.

### MECANISMO

Utilizar material gráfico, carteles y posters colocados en posiciones estratégicas de la SEDATU, elevadores, acceso a los sanitarios, estacionamientos y en cada área de la Secretaría. Dicho material estará diseñado emulando los carteles de los procedimientos a seguir ante cualquier sismo (No corro, no grito, no empujo) con la diferencia que el mismo hará alusión a el abuso de poder por parte de superiores inmediatos, mandos medios y altos mandos con leyendas específicas para cada acción: No presiono aludiendo a no obligar a las y los trabajadoras a trabajar horas extras no remuneradas, reducción de tiempos de entrega más allá de las capacidades de las y los trabajadores. No hostigo aludiendo directamente al HAS. No abuso, aludiendo a no cometer cualquier abuso de poder en función de su posición privilegiada como mando superior inmediato.

## Talleres de "ALIANZA ENTRE MUJERES, SORORIDAD Y PROTOCOLO DE DENUNCIA ANTE CASOS DE HAS"

### OBJETIVO

Vincular al personal femenino con sus congéneres para generar una red de apoyo y soporte ante cualquier forma de VPRG, crear un espacio seguro y confiable para la reflexión en torno a casos concretos de HAS en donde además de capacitar a las trabajadoras sobre los protocolos de denuncia se compartan experiencias en relación al tema de manera que genere un acercamiento entre las trabajadoras de todos los niveles.

### MECANISMO

Impartición de talleres con Perspectiva de Género dirigidos a mujeres con los temas de Sororidad y HAS, que contengan actividades lúdicas que brinden herramientas para crear lazos entre mujeres y brindar ejemplos de las violencias que pueden recibir en su centro de trabajo que a su vez se estimule una cultura de denuncia ante conductas violentas.



## Presentación de EQUIPO DE ATENCIÓN PSICO- EMOCIONAL

### OBJETIVO

Ofrecer apoyo psicológico a cualquier todas las personas trabajadoras que hayan desarrollado cuadros de depresión, ansiedad y estrés laboral producto de un acto de maltrato y VPRG..

### MECANISMO

Instauración de un equipo de especialistas que ofrezca apoyo psico-emocional y acompañamiento tanto para las y los servidores públicos.

El acompañamiento y el apoyo psico-emocional han influido en la erradicación de conductas violentas y ha mejorado los niveles de autoestima y confianza en los centros de trabajo hacia la propia dependencia donde se ha instaurado este modelo de atención a la salud física y mental de las trabajadoras y los trabajadores.

Por medio de una presentación digital se dará a conocer al equipo de especialistas, su experiencia y área de especialidad en atención a trastornos psico-emocionales la presentación será enviada por correo masivo intranet a todo el personal.

## Talleres FOCALIZADOS AL PERSONAL MASCULINO

### OBJETIVO

Sensibilizar a los hombres en materia de PEG, HAS y violencia física y psicológica al interior de la Secretaría.

### MECANISMO


Impartición de talleres dirigidos a hombres, creados por grupo de expertas(os) en temas de equidad de género, acoso y hostigamiento sexual y cultura laboral.

Las temáticas a abordar nuevas masculinidades, hostigamiento y acoso laboral visto desde la perspectiva de las víctimas tomando en cuenta las consecuencias de HAS (laborales, económicas y psico-emocionales).

Fuente: Elaboración propia

# 7

## REFLEXIONES FINALES



La violencia por razón de género es un tema complejo, un reto para todos los actores involucrados en la vida institucional y las dependencias que conforman la Administración Pública Federal. A través de este proceso de investigación y la reflexión en torno a la información obtenida, es posible afirmar que ha habido avances significativos en el tema. La voluntad de la mayoría de las personas funcionarias para realizar acciones concretas para erradicar cualquier tipo de violencia por razón de género que suceda al interior de la Secretaría, permiten proponer desde un punto de vista objetivo la mejor ruta de acción para garantizar que la SEDATU pueda mejorar significativamente su desempeño al generar un clima laboral sano y libre de cualquier tipo de discriminación y violencia. Al mismo tiempo, permitió conocer de manera, tangencial, la visión y la forma en cómo se concibe la VPRG y el HAS por algunos varones de la Secretaría, contando con una visión más amplia del fenómeno, pues como bien se ha señalado la perspectiva de género incluye la relación e interrelación entre los géneros.

La investigación exploratoria permitió conocer de primera mano y dimensionar la relevancia del tema de VPRG en la plantilla de mujeres trabajadoras de la SEDATU. Conocer sus vivencias y sus experiencias en torno a estas prácticas y conductas nocivas, ayudará en el fortalecimiento de las estrategias por erradicar dichas prácticas. Visibilizar a estas mujeres, escuchar sus experiencias, conocer su perspectiva y sus expectativas ante los resultados de este y otros procesos de investigación como esfuerzos para asegurar su integridad y seguridad durante su gestión como servidoras públicas en la SEDATU ayudará, a garantizar que las mismas recuperen la confianza en la dependencia y en sus instancias, recuperen su valía como trabajadoras, concilien su vida laboral, familiar y comunitaria y en conjunto mejore su calidad de vida.

## 8. FUENTES CONSULTADAS

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. «Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe.» Informe Regional. , Santiago, 2013.

CNDH. «Violencia Institucional Contra las Mujeres.» Manual, Comisión Nacional de los Derechos Humanos., Ciudad de México., 2018.

CNDH. «Violencia Institucional Contra las Mujeres.» México, 2018.  
Luxan Serrano, Marta, y Jokin Aspiazú Carballo. «Metodologías de investigación feminista.» España.

Borrel, Carme, y Lucía Artacoiz. «Las desigualdades de género en salud: retos para el futuro.» Revista Española de Salud Pública 82, nº 3 (2008).

Espinar Ruiz, Eva. «Fundación CEU Andalucía.» 2007. [http://www-ceuandalucia.es/escuelaabierta/pdf/articulos\\_ea10/02espinar.pdf](http://www-ceuandalucia.es/escuelaabierta/pdf/articulos_ea10/02espinar.pdf) (último acceso: 3 de 11 de 2019).

Giraldo, Octavio. «El machismo como fenómeno psicocultural.» Revista Latinoamericana de Psicología, 1972.

Hernández Ramos, Carmelo, Vicente Magro Servet, y José Pablo Cuéllar Otón. «El Maltrato Psicológico. Causas, Consecuencias y Criterios Jurisprudenciales. El Problema Probatorio.» AEQUITAS. 2014. [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/46929/1/2014\\_Hernandez-Ramos\\_etal\\_Aequitas.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/46929/1/2014_Hernandez-Ramos_etal_Aequitas.pdf) (último acceso: 7 de 11 de 2019).

Hernández Gutiérrez, Julia. «La violencia institucional en México: Un acercamiento a las estrategias de resistencia de los ciudadanos en instituciones públicas de salud y de justicia.» ALAS, Portal de Revistas Científicas. 2018. <http://sociologia-alas.org/CyCLOJS/index.php/CyC/article/view/76> (último acceso: 1 de 11 de 2019).

Hirigoyen, Marie-France. El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona: Paidós, 2001.

Humano, Directora de Capital. (02 de 12 de 2019).

INMUJERES. «Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.» 17 de 1 de 2010. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/protocolo\\_coah.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf) (último acceso: 4 de 11 de 2019).

—. México.gob. 22 de 6 de 2019. [https://www.mexicox.gob.mx/courses/course-v1:INMUJERES+CTAH19071X+2019\\_07/about](https://www.mexicox.gob.mx/courses/course-v1:INMUJERES+CTAH19071X+2019_07/about) (último acceso: 4 de 12 de 2019).

México, Femicidio en. «INMUJERES.» 2017. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/Femicidio-en-Mexico-2017.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Femicidio-en-Mexico-2017.pdf) (último acceso: 3 de 11 de 2019).

Meza Escorza, Tania. «ENDIREH 2016: Las cifras oficiales de la violencia contra las mujeres.» Milenio, 07 de 11 de 2019.

Olamendi, Patricia. «Femicidio en México.» INMUJERES, Ciudad de México, 2017.

Organización Mundial de la Salud. «Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo.» Manual, OMS, 2010.

Organización Mundial de la Salud. «Informe mundial sobre la violencia y la salud.» Sinopsis, OMS, Ginebra, 2002.

Sabater, Ma. Carmen. La Interaccion Trabajo Familia. La Mujer y la Dificultad de la Conciliación Laboral. 2013. [https://dialnet.unirioja.es > descarga > articulo > la interacción trabajo familia. la mujer y la dificultad ...](https://dialnet.unirioja.es/>descarga>articulo>la%20interacci3n%20trabajo%20familia.%20la%20mujer%20y%20la%20dificultad...) (último acceso: 2 de 11 de 2019).

Ugarte, José Luis. «El Acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología.» Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2012.

UNICEF. Violencia Emocional. 2016. [http://www.aeped.es/sites/default/files/documentos/entrega\\_7-violencia\\_emocional.pdf](http://www.aeped.es/sites/default/files/documentos/entrega_7-violencia_emocional.pdf) (último acceso: 5 de 11 de 2019).

Yugueros García, Antonio Jesús. «La Violencia Contra las Mujeres: Conceptos y Causas.» . Revista Castellano-Manchega de Ciencias sociales, 2014.

**VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO**  
**LAS VOCES DE LAS MUJERES**  
**DE LA**  
**SECRETARÍA DE DESARROLLO**  
**AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO.**



**GOBIERNO DE**  
**MÉXICO**

**DESARROLLO TERRITORIAL**

SECRETARÍA DE DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO



**MUJERES**  
**EN EL TERRITORIO**