

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA
CENTRO DE POLÍTICAS DE GÉNERO PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
FACULTAD DE DERECHO
MAESTRÍA EN VIOLENCIAS DE GÉNERO



VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL:
CASO SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y CULTURA DEL
ESTADO DE SINALOA

TESIS

QUE COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN
VIOLENCIAS DE GÉNERO

PRESENTA:

IRIANE SARAY SOBERANES ROCHA

DIRECTOR:

DR. CARLOS EMILIO IBARRA MONTERO

Culiacán, Sinaloa. Junio 2025



Universidad Autónoma de Sinaloa

Dirección General de Bibliotecas

Repositorio Institucional Buelna

Restricciones de uso



Todo el material contenido en la presente tesis está protegido por la Ley Federal de Derechos de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

Queda prohibido la reproducción parcial o total de esta tesis. El uso de imágenes, tablas, gráficas, texto y demás material que sea objeto de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente correctamente mencionando al o los autores del presente estudio empírico. Cualquier uso distinto, como el lucro, reproducción, edición o modificación sin autorización expresa de quienes gozan de la propiedad intelectual, será perseguido y sancionado por el Instituto Nacional de Derechos de Autor.

Esta obra está bajo una Licencia [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Dirección General de Bibliotecas
Ciudad Universitaria
Av. de las Américas y Blvd.
Universitarios
C.P. 80010 Culiacán Sin. Méx.
Tel (667) 713 78 32 y
(667) 712 50 57
dgbuas@uas.edu.mx

Agradecimientos

En estas líneas tan personales se plasman mis sentimientos llenos de alegría y bondad desde el corazón. Agradecer es un acto de amor. Quiero expresar mi gratitud a todas las personas que estuvieron presentes, que de alguna u otra forma fueron parte de mi proceso y creyeron en mí para lograr mi meta. Esta investigación no es solo resultado de mi esfuerzo, es también, resultado del apoyo incondicional que recibí de todas ellas.

A mi hijo y mis padres, Luis Alexander, Irma y Enrique, por ser mi principal red de apoyo y alentarme siempre a continuar esforzándome por seguir mi formación académica, quienes con su amor incondicional y esfuerzo me dan siempre la fortaleza de lograr lo que me propongo.

Gracias Dr. Carlos Emilio Ibarra Montero, mi director de tesis, porque nunca me soltó de su mano y me ayudó en todo momento, guiándome, atendiéndome y orientándome en cada uno de mis pasos. Por la unión que nos dejó este hermoso e infinito mundo de la investigación, el cual, influyó a compartir más que líneas escritas. Gracias por estar a mi lado y persistir, gracias por su valiosa amistad.

A mis lectoras, Dra. Sofía Barraza Valenzuela y Dra. Judith Ramos Valencia, por siempre tener la disposición para atenderme, ser las mejores observadoras y tener la mejor apertura para contribuir desde sus diferentes puntos de vista y ámbitos académicos hacia mi trabajo de investigación.

Mis compañeras y compañeros de clase, les agradezco la unión y fortaleza que logramos tener, su apoyo incondicional y sobre todo la amistad. Mi gran admiración hacia ustedes quienes también fueron parte de mi inspiración.

A mis maestras y maestros dentro del salón de clases, la plantilla docente de la Maestría en Violencias de Género. Gracias infinitas por su noble labor de enseñanza y perseverancia hacia todo su alumnado.

Quiero agradecer enormemente a la institución que me brindó los recursos necesarios para seguir aprendiendo y sentirme orgullosa de seguir adquiriendo conocimientos necesarios para la aplicación estos dentro de mi vida laboral, gracias, Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa.

En la misma sintonía, agradezco y dedico esta tesis al Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Autónoma de Sinaloa, por ser la parte motora para su realización, otorgándome la confianza de cursar el posgrado y seguir adquiriendo los conocimientos necesarios en los temas de violencia de género.

Destaco también el apoyo por parte del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCYT), por la beca otorgada para realizar esta maestría.

Finalmente, y no menos importante, gracias a mí, por ser perseverante y valiente, por no rendirme y ser resiliente, por ser hoy una mujer que cree en sí misma, que aprende y descubre lo afortunada que soy. Gracias.

Resumen

El objetivo general de la presente investigación es, conocer los tipos de violencia de género que prevalecen hacia las mujeres trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencia y apoyo a la educación) que laboran en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa (SEPyC), con el fin de diseñar una intervención para prevenir y atender las violencias de género en esta institución, que contribuya a promover la igualdad de derechos, el actuar de las mujeres y un clima laboral que prevenga la violencia. Pregunta de investigación: ¿Cuáles son los tipos de violencia ejercida hacia las mujeres que más se detectan en el ámbito laboral, trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencia y apoyo a la educación) de las oficinas centrales en la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa (SEPyC)? Con una metodología de corte cuantitativo a través de la encuesta, la población objeto de estudio de 248 mujeres, centrada en trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencia y apoyo a la educación), obteniendo como resultados que la violencia psicológica prevalece más entre las mujeres trabajadoras de esta institución, poniendo de manifiesto que en esta categoría la persona generadora de violencia que suele llevar a cabo con mayor medida este tipo de agresiones es una mujer. Conclusiones: la subordinación de las mujeres esta socialmente institucionalizada, la cultura del patriarcado en su idea de superioridad masculina, control y autoridad en la sociedad se ve claramente replicada por las mujeres trabajadoras de la SEPyC, se necesita el compromiso de crear las condiciones necesarias para que las mujeres potencien los aprendizajes para la vida afectiva y laboral, buscando establecer relaciones basadas en la equidad, el respeto, la no discriminación ni violencia.

Palabras clave:

Violencia de género, Relaciones de poder, Violencia laboral.

Abstract

The general objective of this research is to understand the types of gender violence that prevail towards women workers in federal and state basic education (teachers, administrative staff, assistance and support staff) who work in the central offices of the Secretariat of Public Education and Culture of the State of Sinaloa (SEPyC), in order to design an intervention to prevent and address gender violence in this institution, which contributes to promoting equal rights, women's actions and a work environment that prevents violence. Research question : What are the types of violence exercised towards women that are most detected in the workplace, workers in federal and state basic education (teachers, administrative staff, assistance and support staff) of the central offices of the Secretariat of Public Education and Culture of the State of Sinaloa (SEPyC) ? Using a quantitative survey methodology, the study population of 248 women, focused on federal and state basic education workers (teachers, administrative staff, assistance and support staff), obtained as results that psychological violence prevails more among women workers in this institution, highlighting that in this category the person generating violence who usually carries out this type of aggression the most is a woman. Conclusions : the subordination of women is socially institutionalized, the culture of patriarchy in its idea of male superiority, control and authority in society is clearly replicated by women workers at the SEPyC, a commitment is needed to create the necessary conditions for women to enhance learning for emotional and work life, seeking to establish relationships based on equity, respect, non-discrimination and violence.

Keywords :

Gender violence, Power relations, Workplace violence.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	i
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA SOCIAL	1
I.1 Panorama contextual de la violencia de género contra las mujeres.....	1
I.2 La violencia de género en lo laboral como problema social.....	6
I.3 Violencia laboral problema de violencia de género en la institución.....	10
I.4 Justificación	19
I.5 Objetivos	23
I.5.1 General:	23
I.5.2 Específicos:	23
I.6 Antecedentes de intervención o estudio sobre la violencia de género en el ámbito laboral.....	24
I.6.1 Antecedentes estatales	24
I.6.2 Antecedentes nacionales	28
I.6.3 Antecedentes internacionales.....	34
I.7 Pregunta de investigación	37
CAPÍTULO II.....	38
FUNDAMENTACIÓN.....	38
II.1. Mujeres en la historia, la lucha por la diferencia laboral.....	38
II.1.1 Teoría de la diferencia	38
II.2. Mujeres y hombres, lucha social en las relaciones de poder	43
II.3. Marco jurídico internacional, nacional y local de la violencia de género en el ámbito laboral.....	48
II.3.1 Marco Jurídico Internacional.....	48
II.3.2 Marco Jurídico Nacional.....	54

II.3.3 Marco Jurídico Estatal	61
II.4. Marco conceptual	67
II.4.1. Tipología de la violencia contra las mujeres	68
II.4.2. Violencia contra la mujer, roles y relaciones de género	69
CAPÍTULO III.....	72
CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS	72
III.1. Enfoque cuantitativo y teoría feminista	74
III.2 Nivel o Tipo de Investigación	76
III.3. Población y grupo de incidencia.....	78
III.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	79
III.5. Cuestiones éticas	81
III.6. Procedimiento o ruta del trabajo de campo.....	81
III.7. Conocimientos y retos metodológicos.....	82
CAPÍTULO IV.....	85
RESULTADOS	85
VI.1. Datos sociodemográficos.....	85
VI.2. Prevalencia de las violencias de género	87
VI.3. Categorías por tipo de violencia	88
VI.3.1 Violencia Psicológica.....	88
VI.3.2 Violencia Física	90
VI.3.3 Violencia Sexual.....	92
VI.3.4 Violencia Económica y Patrimonial	95
VI.3.5 Violencia Institucional.....	97
VI.3.6 Violencia Digital.....	99
VI.4. Espacios de riesgo y responsable de ejercer la violencia.	100
VI.4.1. Espacios de riesgo	101

VI.4.2. Responsable de ejercer la violencia en los espacios de riesgo	102
VI.5. Relación entre datos de ficha de identificación y personas agresoras por tipo de violencia.....	103
VI.5.1. Relación entre Rango de Edad y Persona agresora por tipo de violencia	104
VI.5.2. Relación entre Estado Civil y Persona agresora por tipo de violencia	113
VI.5.3. Relación entre Sistema al que pertenece y Persona agresora por tipo de violencia.....	120
VI.5.5. Relación entre Puesto o Cargo y Persona agresora por tipo de violencia	123
VI.6. Espacios de riesgo.....	126
CAPITULO V.....	130
CONCLUSIONES GENERALES	130
CAPITULO VI.....	139
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	139
1. Red social MI-ME: Me Informo Me Empodero. Red social de empoderamiento en mi entorno laboral.	142
2.- Contexto de la intervención.....	142
3.- Identificación del problema	145
4.- Justificación	147
5.- Descripción de la intervención.....	149
5.1 Propuesta de intervención.....	149
5.2 Contexto específico de implementación.....	149
5.3 Personas involucradas.....	150
5.4 Difusión	150
5.5 Resultados esperados	151

6. Planeación y programación de la intervención.....	151
6.1. Objetivos de la intervención	152
6.2. Estrategias, actividades, indicadores y metas	152
6.2.1. Estrategia	152
6.2.2. Actividad	152
6.2.3. Indicadores	152
6.2.4. Meta.....	153
7. Evaluación.....	155
8. Proyecto en revisión	155
8.1 Capacitación LIPASHAS	156
REFERENCIAS	159
Referencias bibliográficas y hemerográficas	159
Legislación.....	165
Legislación internacional	165
Legislación nacional.....	167
Legislación estatal.....	168
Páginas web.....	169
ANEXOS.....	172
Anexo 1. Formato de instrumento.....	172
Anexo 2. Logotipo de la red social.....	181
Anexo 3. Encuesta de satisfacción.....	182
Anexo 4. Lista de asistencia capacitación LIPASHAS	183
Anexo 4. Fotografía 1. Inicio de la capacitación LIPASHAS	184
Anexo 5. Fotografía 2. Explicación de la ruta de atención de los LIPASHAS..	185
Anexo 6. Fotografía 3. Identificación del hostigamiento y acoso laboral	186
Anexo 7. Fotografía 4. Aplicación de la encuesta de satisfacción.....	187

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Relación entre el Sistema al que pertenecen y Puesto o Cargo</i>	86
<i>Tabla 2. Prevalencia de los tipos de violencia contra las mujeres</i>	87
<i>Tabla 3. Violencia Psicológica</i>	89
<i>Tabla 4. Agresor o agresora</i>	90
<i>Tabla 5. Violencia Física</i>	91
<i>Tabla 6. Agresor o agresora</i>	91
<i>Tabla 7. Violencia Sexual</i>	93
<i>Tabla 8. Agresor o agresora</i>	95
<i>Tabla 9. Violencia Económica y Patrimonial</i>	96
<i>Tabla 10. Agresor o agresora</i>	96
<i>Tabla 11. Violencia Institucional</i>	97
<i>Tabla 12. Agresor o agresora</i>	98
<i>Tabla 13. Violencia Digital</i>	99
<i>Tabla 14. Agresor o agresora</i>	100
<i>Tabla 15. Espacios de riesgo</i>	101
<i>Tabla 16. Responsable de ejercer la violencia</i>	102
<i>Tabla 17. Edad: *Violencia Psicológica ¿Quién fue la persona que la(o) agredió?</i>	104
<i>Tabla 18. Edad: *Violencia Física ¿Quién fue la persona que la(o) agredió?</i>	106
<i>Tabla 19. Edad: *Violencia Económica o patrimonial ¿Quién fue la persona que la(o) agredió?</i>	107
<i>Tabla 20. Edad: *Violencia Digital ¿Quién fue la persona que la(o) agredió?</i>	109
<i>Tabla 21. Edad: *Violencia Sexual ¿Quién fue la persona que la(o) agredió?</i>	110
<i>Tabla 22. Edad: *Violencia Institucional ¿Quién fue la persona que la(o) agredió?</i>	112
<i>Tabla 23. Estado civil*Violencia Psicológica ¿Quién fue la persona que la agredió?</i>	114
<i>Tabla 24. Estado civil*Violencia Física ¿Quién fue la persona que la agredió?</i>	115
<i>Tabla 25. Estado civil*Violencia Económica o patrimonial ¿Quién fue la persona que la agredió?</i>	116
<i>Tabla 26. Estado civil*Violencia Digital ¿Quién fue la persona que la agredió?</i>	117
<i>Tabla 27. Estado civil*Violencia Sexual ¿Quién fue la persona que la agredió?</i>	118
<i>Tabla 28. Estado civil*Violencia Institucional ¿Quién fue la persona que la agredió?</i>	120
<i>Tabla 29. Sexo: *Sistema al que pertenece</i>	121

<i>Tabla 30. Tipos de violencia ¿Quién fue la persona que la agredió? *Sistema al que pertenece</i>	<i>122</i>
<i>Tabla 31. Sexo: *Puesto o cargo</i>	<i>124</i>
<i>Tabla 32. Tipos de violencia ¿Quién fue la persona que la agredió? *Puesto o cargo</i>	<i>125</i>
<i>Tabla 33. Espacios de riesgo</i>	<i>127</i>
<i>Tabla 34. Responsable de ejercer la violencia</i>	<i>128</i>
<i>Tabla 35. Encuesta de Satisfacción</i>	<i>158</i>

INTRODUCCIÓN

No deseo que las mujeres tengan poder sobre los hombres, si no sobre ellas mismas.

“Mary Wollstonecraft” (1759-1797)

La violencia es un fenómeno multidimensional que se inscribe en dinámicas sociales, producidas y reproducidas a través de roles, reproducción de estereotipos o discursos introyectados culturalmente sobre lo que implica ser hombre o mujer. Estas construcciones sociales no solo moldean comportamientos individuales, sino que también configuran estructuras de poder y relaciones desiguales en distintos ámbitos de la vida cotidiana, incluyendo el espacio laboral. En este contexto, la violencia no se manifiesta únicamente de manera física, sino también psicológica, simbólica, económica y estructural, afectando de manera particular a ciertos grupos en función de su género, orientación sexual, clase social, etnia u otras condiciones.

“En México, como en otros países de América Latina, la presencia de violencia laboral es un problema al que muchas mujeres trabajadoras deben enfrentarse de manera cotidiana” (Velázquez & Díaz, 2020, p. 424). “Respecto a la violencia laboral entendida como actos de agresión y hostigamiento, Ansoleaga, Gómez y Mauro (2015) aseguran que, existe predominio de la violencia psicológica sobre la física”, (Velázquez & Díaz, 2020, p. 425). De tal forma que esta violencia en los espacios laborales ha captado la atención de investigadoras e investigadores sobre el tema, ya que, por la delicadeza con que se ocurre suele ser poco visible para las personas alrededor de quien la vive, mientras que la víctima suele ser desprotegida ante la falta de evidencia real sobre las agresiones, (Velázquez & Díaz, 2020, p. 425).

La incorporación de las mujeres a un mercado laboral marco un parteaguas importante, si bien, las mujeres siempre han trabajado, su reconocimiento y remuneración equitativa de su trabajo sigue siendo relegado

y poco reconocido. La autonomía económica es un pilar fundamental para el desarrollo de las mujeres y el mercado laboral mundial. Siendo así, que el tener mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral y a las actividades remuneradas, impulsa su crecimiento, se reducen las brechas de género existentes y les genera mayor autonomía.

De tal forma que, “se considera pertinente exponer el panorama de la violencia laboral en México, desde la perspectiva de género, de tal forma, que se puedan identificar las fortalezas y necesidades de intervención respecto al fenómeno de estudio, coadyuvando a generar ambientes de trabajo saludables donde prevalezca la equidad de género en todas sus dimensiones” (Velázquez & Díaz, 2020, pp. 426).

Observando esta tendencia se decide abordar el tema en caso concreto, siendo, la Secretaría de Educación Pública y Cultura (SEPyC) la institución en donde se realizó esta investigación. Instancia del Poder Ejecutivo del Estado de Sinaloa, encomendada del diseño y ejecución de las políticas públicas en materia de educación y cultura, y de proporcionar el servicio público de educación en todos sus tipos y modalidades, con base en los planes y programas de estudio aplicables al sistema educativo estatal, y con profesionales de la educación impartiendo el servicio educativo, buscando la inclusión de toda la población estudiantil siempre en beneficio del desarrollo humanos de todas las personas sinaloenses.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el acoso y la discriminación laboral ejercidos por mandos superiores en empresas y oficinas gubernamentales generan que, cada hora, 12 trabajadoras y trabajadores en México renuncien a sus empleos. En cuanto a la prevalencia de violencia laboral, Sinaloa ocupa el lugar 25 a nivel nacional. La violencia psicológica, manifestada principalmente en forma de discriminación, es la más común en el ámbito laboral, afectando al 18.2 % de los trabajadores a lo largo de su carrera y al 18.7 % en los últimos

12 meses. Cabe destacar que, en muchos casos, quienes perpetran estas agresiones son los propios compañeros y compañeras de trabajo.

Actualmente el incremento de las mujeres como jefas del hogar y proveedoras del ingreso familiar, justifica la tendencia de una mayor participación en el mercado laboral, no obstante, el incremento de la violencia de género también incrementa, siendo todavía el espacio público una de las principales causas de desigualdad y discriminación hacia las mujeres.

El interés de la realización del presente estudio, surge de la necesidad de visibilizar la importancia que tiene el diseño de las políticas públicas con un enfoque de perspectiva de género, de derechos humanos y de estrategias diferenciadas, decir, acciones afirmativas que permitan implementar protocolos o instrumentos que garanticen los derechos de las mujeres sin perder de vista que, estamos frente a un grupo heterogéneo y por tanto las necesidades y las problemáticas que cada una de ellas enfrentan son específicas.

La política pública implementada en la Institución no contempla las características de la entidad, sabemos que, de acuerdo a los estudios sobre violencia, cultura, factores de riesgo, género, etc., cada región tendría sus peculiaridades por lo tanto el uso de un protocolo generalizado para atender un problema que es heterogéneo, no da buenos resultados, por consiguiente, la pertinencia que vemos es la realización de un diagnóstico como el que aquí se presenta.

Para dejar claros los elementos que hacen parte del contenido y fondo de esta tesis, se dará paso a mostrar la estructuración de esta. Conocer los tipos de violencia de género que prevalecen hacia las mujeres trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencia y apoyo a la educación) que laboran en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa (SEPyC), con el fin de diseñar una intervención para prevenir y atender la violencia de género en esta institución, que contribuya a promover la igualdad de derechos,

el empoderamiento de las mujeres y un clima laboral que prevenga la violencia, es el objetivo general de la investigación.

Con la finalidad de alcanzar este objetivo general se plantearon objetivos específicos descritos más adelante, así mismo se construyó una pregunta de investigación: ¿Cuáles son los tipos de violencia ejercida hacia las mujeres que más se detectan en el ámbito laboral, trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencia y apoyo a la educación) de las oficinas centrales en la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa (SEPyC)?

La tesis se estructura en seis capítulos, en el primer capítulo, se contextualiza y plantea el problema social y específico de la violencia de género en el ámbito laboral, observando el surgimiento del problema desde el análisis y la problemática del género y como a través del tiempo las mujeres continúan sometidas al sistema patriarcal con los diferentes roles asignados a mujeres y hombres en la sociedad y en las instituciones mismas, plasmando la pregunta de investigación y objetivos que guían la tesis, así como la importancia y relevancia de llevar a cabo este estudio.

En el segundo capítulo se desarrollan los aportes históricos, teóricos y jurídicos contribuyendo a comprender mejor el objeto de estudio, iniciando por el recorrido histórico de las mujeres en nuestra sociedad, explicando para ello la teoría de la diferencia. Posteriormente se describe el estado del arte; es decir, el análisis de diversas investigaciones que se han hecho sobre la violencia en el ámbito laboral, así como la conceptualización de los tipos de violencia, perspectiva de género y relaciones de poder, finalizando con el marco jurídico internacional, nacional y local de las violencias de género en el ámbito laboral.

En el tercer capítulo se abordan las estrategias metodológicas, enfoques de la investigación, método, tipo de estudio, población y grupo de incidencia, técnicas e instrumentos de recolección de datos, herramientas que se implementan para el estudio de campo, así como los conocimientos y retos

metodológicos que trajo consigo esta investigación. El tipo de investigación realizada es aplicada, con un enfoque cuantitativo a través de la recolección de datos, mismos que permitieron analizar la prevalencia de las violencias de género que sufren las mujeres dentro de su espacio laboral.

Como siguiente elemento, se integra el cuarto capítulo, el cual muestra los resultados de la investigación, comenzando con los datos sociodemográficos de las mujeres participantes, muestra también la prevalencia del tipo de violencia que más se ejerce hacia ellas, así como las categorías por tipo de violencia y los espacios de riesgo dentro de la institución, también se muestra los resultados de quien fue la persona agresora por tipo de violencia y sus espacios de riesgo.

El penúltimo apartado de esta tesis es de las conclusiones generales, donde se plasma los puntos más relevantes de la investigación en materia de la violencia laboral, las cuales sufren las mujeres trabajadoras de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa en sus Oficinas Centrales.

Las encuestas comenzaron a realizarse el 14 de mayo de 2024, una vez que se recibió el consentimiento por parte de las autoridades para la aplicación de estas, explicándoles las consignas adecuadas para el cumplimiento del cuestionario, informándoles siempre que era voluntario y completamente anónimo. Surgieron dudas y comentarios a los cuales se ofrecieron las aclaraciones pertinentes.

Como apartado final tenemos el capítulo seis la propuesta de intervención de esta tesis, desarrollando la Red Social de empoderamiento en el entorno laboral para la mujeres trabajadoras de la SEP y C, dicha red proporciona una visión con perspectiva de género real desde el ámbito laboral siendo un guía y herramienta para acortar las brechas y desigualdades que hoy en día siguen viviendo, basada en una colaboración integral y no sexista, impartida desde el derecho humano, para así reducir los casos de violencia dentro del ámbito laboral, haciendo de conocimiento de todas las personas las

leyes, protocolos, reglamentos internos y demás documentos que protegen a las trabajadoras y trabajadores en materia de violencia de género.

La suma de todo lo mencionado da paso al proyecto de investigación, en el que se encuentra un bagaje de información interrelacionada con los tipos y modalidades de violencia que viven las mujeres en el ámbito laboral dentro de la Secretaría de Educación Pública y Cultura en sus oficinas centrales, la cual está sustentada en las leyes que protegen su integridad física y emocional.

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA SOCIAL

*Cualquiera que sea la libertad por la que luchamos,
debe ser una libertad basada en la igualdad.*

“Judith Butler” (1956)

I.1 Panorama contextual de la violencia de género contra las mujeres

Para hablar de género debemos observar la teoría de género, para hablar de perspectiva de género volteemos a ver el paradigma del feminismo. “El análisis de género es la síntesis entre la teoría de género y la llamada perspectiva de género derivada de la concepción feminista del mundo y de la vida”. (Lagarde, 1996, p. 1).

Esta perspectiva se fundamenta en la ética, conduciendo a una filosofía que va más allá de la visión tradicional del ser humano por su crítica de la concepción androcéntrica de la humanidad. Es así, como esta perspectiva no solo se basa en la ética, extendiéndose a una visión más amplia que cuestiona el lugar del ser humano en el mundo buscando las relaciones más equitativas para las personas. Es importante reconocer que cada sociedad tiene su propia visión de lo que significa ser hombre o mujer, basado siempre en sus valores y creencia culturales y, que no existe una única forma de entender el género, pero que a su vez la historia y sus tradiciones como parte de la visión del mundo es su fuerza. (Lagarde, 1996, pp. 1-3).

La autora Lagarde (1996, p. 6) nos señala que:

La problemática de género en que estamos inmersos mujeres y hombres forma hoy parte sustantiva en la construcción de la democracia y la redefinición de los modelos de desarrollo, así como de la resignación de la vida personal y colectiva. La propuesta va de lo macro a lo micro, de la formación social a la

persona, de la casa al Estado, del Estado al mundo, del género a cada quien, de cada persona a diversas organizaciones y a la sociedad civil, y pasa por supuesto por complejos mecanismos de mediaciones.

En palabras de Gayle (1975:159), el “sistema sexo/género es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (como se citó en Lagarde, 1996, p. 15). Las primeras voces a favor de las mujeres presentan un recorrido histórico que parte desde los griegos hasta los primeros años del siglo XXI; en él se destacan las luchas que a nivel político y social han enfrentado las mujeres durante siglos para defender su identidad, autonomía y equidad en la sociedad (Guzmán, 2022, p. 13).

Otro de los argumentos planteados por Guzmán, (2022, p. 53), en referencia a la problemática es:

Los diferentes roles asignados a hombres y mujeres dentro de las instituciones explican mejor las diferencias de género, incluyendo la división sexual del trabajo en el hogar. Una vertiente más, el feminismo existencia y fenomenológico, se centra en analizar la manera en que las mujeres han sido marginadas, de modo que las definen como lo otro en las sociedades patriarcales, en las cuales son vistas como un objeto y se les niega la oportunidad para su autorrealización.

Según datos de la Organización de las Naciones Unidas ([ONU], s.f.), las mujeres y las niñas constituyen aproximadamente la mitad de la población mundial (49.72%), “la igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaz de desarrollarse de forma sostenible. Además, está demostrado que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico”.

De esta manera la Organización de las Naciones Unidas Mujeres ([ONU Mujeres], s.f.), destaca que, al propiciar a las mujeres mayores oportunidades económicas se reducen las desigualdades, promoviendo su autonomía y

contribuyendo directamente a su empoderamiento económico, así se avanza directamente hacia la igualdad de género. La discriminación de género crea barreras que obstaculizan las oportunidades laborales para las mujeres, orillándolas a aceptar trabajos con menor seguridad económica y menores beneficios laborales, implica menudo siguen siendo una pequeña minoría en puestos directivos, sufriendo una de manera desproporcionada la pobreza, explotación y discriminación (ONU Mujeres, s.f.).

El logro de la Igualdad de Género constituye uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos por la ONU en la agenda 2030, que guían el trabajo del conjunto de las instituciones del sistema de las Naciones Unidas, tal como la establece el ODS 5, lograr la Igualdad de Género, cuyas metas establecen el fin de todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo, así como la eliminación de todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y de cualquier tipo, entre otras metas que en su conjunto buscan promover la igualdad entre los géneros como un derecho humano universal fundamental para vivir en un mundo pacífico, próspero y sostenible (ONU, s/f).

Por otro parte, la Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 2020) se ha propuesto “promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Correa, s.f.).

Esta organización estima que:

La igualdad de género constituye un elemento decisivo de las actividades encaminadas a la consecución de sus cuatro objetivos estratégicos; 1.- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2.-Generar mayores oportunidades para que las mujeres y hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos, 3.-Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todas y todos, y 4.-Fortalecer el tripartismo y el diálogo social, agregando en el 2022 un quinto principio y derechos

fundamentales en el trabajo, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable (Correa, s.f.).

De tal manera que, la Secretaría de Gobernación por conducto de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) (2017), emite la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (DAVGM) en 5 de los 18 municipios del Estado de Sinaloa: Ahome, Culiacán, Guasave, Mazatlán y Navolato, la cual declara como una medida complementaria: generar campañas permanentes, disuasivas, reeducativas, expansivas e integrales encaminadas a la prevención de la violencia de género a nivel estatal, municipal y comunitario con el fin de dar a conocer a la sociedad en general los derechos de las niñas y mujeres, primordialmente el derecho a una vida libre de violencia, así como también los servicios institucionales (SEGOB, 2017).

Además, la ENDIREH genera información sobre cinco tipos de violencia contra las mujeres reconocidos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV): psicológica, física, sexual, económica y patrimonial. Datos de la ENDIREH, revelan que en México el 27.9% de las mujeres de 15 años o más que trabajan o trabajaron enfrentaron una situación de violencia laboral a lo largo de su vida, mientras que el 20.8% en los últimos 12 meses. Esta señala que, el tipo de violencia más frecuente tanto a lo largo de la vida laboral como en el último año es la discriminación: 18.1 % de las mujeres que han trabajado alguna vez en su vida ha experimentado alguna situación de discriminación laboral. En tanto que, en los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta, 21.7 % ha experimentado alguna situación de discriminación laboral. (ENDIREH, 2021, p.p. 46-55).

En México, como en otros países de América Latina, muchas mujeres experimentan violencia dentro de su ámbito laboral de forma regular, donde a menudo deben lidiar con esta problemática. Observando como la violencia laboral es entendida como actos de agresión, acoso y hostigamiento, Ansoleaga et al (2015), aseguran que, en el medio laboral tanto en México

como en Latinoamérica, existe predominio de la violencia psicológica sobre la física. Al ver este fenómeno diversas investigadoras e investigadores sobre el tema se han interesado por estudiarla, ya que, por presentarse de una manera poco perceptible para las demás personas, deja a la víctima totalmente desprotegida ante la falta de evidencia comprobable (como se citó en Velázquez & Díaz, 2020 pp. 423-440)

Por lo tanto, al ver la problemática de la violencia en el trabajo en México, debemos analizarla, estudiarla y difundirla desde la perspectiva de género, para poder tener oportuna detección, atención y actuación sobre ésta y así, fortalecer los climas laborales idóneos generando paz, ambientes saludables donde la equidad de género sea la mayor expresión, (Velázquez & Díaz, 2020, pp. 426). De tal modo, vemos que la violencia es un fenómeno multidimensional que se inscribe en dinámicas sociales, producidas y reproducidas a través de roles, reproducción de estereotipos o discursos introyectados culturalmente sobre lo que implica ser hombre o mujer.

Por consiguiente, el Plan Nacional de Desarrollo de México 2019-2024 en su eje transversal de Igualdad de Género, no discriminación e inclusión, se refiere al reconocimiento de las desigualdades que existen por razón de sexo, origen étnico, edad, condición de discapacidad, condición social, y las desigualdades territoriales. Del Plan de Desarrollo de México se desprende el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM), donde el objetivo prioritario 1 es; disminuir las violencias contra las mujeres, mediante la implementación de medidas preventivas de los factores de riesgo, (PàGINA 3, 2022, párr. 3).

Para dar respuesta a esta problemática, las estrategias prioritarias del PIPASEVM para el objetivo 1 son:

- a) promover acciones de prevención con el fin de modificar en la sociedad conductas estereotipadas que fomentan y toleran la violencia contra las mujeres y niñas,

- b) impulsar acciones en los procesos educativos para contribuir a erradicar los actos de violencia,
- c) impulsar acciones en los centros de trabajo que contribuyan a erradicar la violencia contra las mujeres,
- d) establecer acciones de prevención de la violencia en el ámbito comunitario para generar espacios públicos seguros para las mujeres,
- e) impulsar acciones focalizadas a mujeres en situación de riesgo para prevenir la violencia en su contra, (PàGINA 3, 2022, párr. 14).

Por lo tanto, el PIPASEVM es la ruta que se establece para que el Estado Mexicano garantice su obligación de erradicar las violencias, aunado a ello coadyubar hacer realidad el principio del Plan Nacional de Desarrollo "ofrecer a las ciudadanas y ciudadanos las condiciones adecuadas para que puedan vivir con dignidad y seguridad" y así contribuir a la construcción de una sociedad en donde las relaciones igualitarias sean una realidad (PàGINA 3, 2022, párr. 6).

El tener mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral y a las actividades remuneradas, impulsa su crecimiento, se reducen las brechas de género existentes y les genera mayor autonomía, si bien las mujeres siempre han trabajado, el reconocimiento y remuneración equitativa de su trabajo sigue siendo relegado. La autonomía económica es un pilar fundamental para el desarrollo de las mujeres y el mercado laboral.

I.2 La violencia de género en lo laboral como problema social

La población mundial según la ONU al 01 de julio del 2023, ascendía a 8.161.973 habitantes de las cuales 4.058.360 son mujeres y 4.103.612 hombres. Las mujeres y las niñas constituyen aproximadamente la mitad de la población mundial. La igualdad de género no solo es un derecho básico y fundamental para el desarrollo humano y económico de mundo, es esencial para lograr sociedades pacíficas con pleno potencial próspero y sostenible, impulsando la productividad y el crecimiento económico. "Conseguir la

igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas son tareas pendientes de nuestra época y constituyen el mayor desafío en materia de derechos humanos del mundo” (UN, Igualdad de género, s.f. párr. 1).

El informe de la Comisión Económica para América Latina y Caribe (CEPAL, 2023) muestra que entre los años 2021-2022, los mercados laborales Latinoamérica tuvieron una recuperación al ir a la alza después de la crisis económica que dejó en 2020 el coronavirus. “La mejora en variables como la tasa de participación laboral y la tasa de desocupación, iniciada en 2021, continuó en 2022 y, en general, los principales indicadores retomaron los valores prevalecientes en 2019”. Anticipando un crecimiento económico regional de un 1,2% para 2023, lo que impulsará probablemente la creación de empleo, sin embargo, se estipula que el aumento de número de personas empleadas sea inferior al 2% (CEPAL, 2023, p. 5).

De tal forma que, la CEPAL enfatiza en la necesidad de implementar políticas laborales favorables y proactivas en las regiones a fin de favorecer y formalizar el trabajo existente de las mujeres, mejorando su participación en el mercado de trabajo promoviendo la igualdad laboral. Por lo tanto, los seguros de desempleo, los subsidios a la contratación y el teletrabajo, como instrumentos y políticas implementadas y dirigidas a fomentar el empleo sean mayormente focalizados en mujeres, para permitir el impulso de la recuperación económica generando nuevos puestos de trabajo (CEPAL, 2023, p. 7).

Si bien, las mujeres siempre han trabajado, las propias amas de casa externan no hacerlo, ya que, no reconocen el trabajo doméstico, siendo este un trabajo no remunerado, persistiendo el no reconocimiento y remuneración equitativa del trabajo. Para ellas solo existe la remuneración económica cuando están activas dentro de los espacios laborales.

Para México datos del INEGI, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda (2020) había 126,014,024 habitantes en la República Mexicana de las cuales 64,540,634 son mujeres y 61,473,390 son hombres. Por lo tanto,

las mujeres y las niñas representan más de la mitad de la población mexicana y por consiguiente la mitad de su potencial (INEGI, 2020).

Aunque es a través de la Encuesta Nacional de los Hogares (ENH) realizada por INEGI en 2017, donde se muestra la relación de los hogares familiares y no familiares en México, siendo el 88.6% de hogares familiares y el 11.4% no familiares. Dentro de los hogares familiares el 91.4% de los hombres son jefes del hogar y el 8.6% son mujeres las jefas del hogar, mientras que en los hogares no familiares las cifras de jefas madres de familia aumenta a un 18.4% y los varones disminuye a un 81.6% (ENH, 2017, s/p).

Así mismo, el INEGI a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2023) marca que la Población Económicamente Activa (PEA) de 15 años y más del país fue de 61 millones de personas en el tercer trimestre del 2023, de las cuales 24.8 millones fueron mujeres y 36.2 millones hombres, es decir 46 de cada 100 mujeres son económicamente activas (ENOE, 2023).

De acuerdo con estadísticas del INEGI, en 2022 en México “se reportaron 109,319 abandonos de empleo de personas que recibieron maltratos psicológicos por el desempeño de sus actividades e incluso algunos sufrieron amenazas y agresiones físicas, cifras que representan el 3.4% de todas las renunciadas registradas en el país”. “El acoso y discriminación laboral que ejercen mandos superiores de empresas u oficinas de gobierno en contra de sus subordinados provocan que cada hora 12 trabajadoras y trabajadores renuncien a sus fuentes de empleo en el país” (Red de mujeres sindicalistas, 2023, párr. 2).

En México, y otros países latinoamericanos, las mujeres trabajadoras a diario se enfrentan a la violencia en su ámbito laboral, ellas a menudo experimentan una realidad cotidiana para las mujeres en su lugar de trabajo (Velazquez & Díaz, 2020, p. 424). Es así, como el objetivo general de ENDIREH (2021, p. 1), es “generar información sobre las experiencias de violencia que han enfrentado las mujeres de 15 años o más, por tipo de violencia” y en los ámbitos que se generan contra las mujeres reconocidos en

la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para estimar la extensión y gravedad de la violencia contra las mujeres, con la finalidad de apoyar en el diseño y seguimiento de políticas públicas orientadas a atender y erradicar la violencia contra las mujeres en razón de género.

Siendo a través de la ENDIREH (2021, pp.13-14), que se revela que en México el 27.9% de las mujeres de 15 años o más que trabajan o trabajaron enfrentaron una situación de violencia laboral a lo largo de su vida, mientras que el 20.8% en los últimos 12 meses. Esta señala que, el tipo de violencia más frecuente en el ámbito laboral tanto a lo largo de la vida laboral como en el último año es la discriminación: 18.1 % de las mujeres que han trabajado alguna vez en su vida ha experimentado alguna situación de discriminación laboral, y las mujeres de 15 años y más en los últimos 12 meses un 21.7%, seguida por la violencia psicológica 12.2% y 6.2%, violencia sexual 14.4% 7.2% y la violencia física 1.9% y 0.7%, posicionalmente

La mayoría de las mujeres no denuncia por temor a perder su puesto de trabajo o las represalias que los agresores puedan ejercer sobre ellas. Los estados con mayor prevalencia de violencia contra a las mujeres de 15 años o más a lo largo de su vida en el ámbito laboral son; Chihuahua (37.8%), Ciudad de México (34.6%) y Baja California (34.4%) y los de menor prevalencia son; Guerrero (21.9%), Zacatecas (20.3%) y Chiapas (17.2%) (ENDIREH, 2021).

Así que, los resultados de la ENDIREH (2021, s/p) a las principales situaciones de discriminación laboral son; “1) tener menor oportunidad que un hombre para ascender, 2) se les ha pagado menos que a un hombre que hace el mismo trabajo o tiene el mismo puesto que ella y, 3) ha recibido menos prestaciones que un hombre que tiene el mismo nivel o puesto”. El 91.5% de las mujeres de 15 años o más que les ha ocurrido una situación de violencia en el ámbito laboral no han denunciado, ni solicitado ayuda (ENDIREH, 2021).

Al ver esta tendencia se decide abordar este tema en caso concreto, siendo la Secretaría de Educación Pública y Cultura (SEPyC) la institución en

donde se realizará esta investigación, contando con una plantilla laboral en oficinas centrales de 1,291 personas trabajadoras de las cuales 693 son mujeres y 598 son hombres; la investigación se centrará en las mujeres trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencia y apoyo a la educación) con el fin de obtener un diagnóstico real en materia de violencia laboral dentro de la institución.

I.3 Violencia laboral problema de violencia de género en la institución

Toda vez que hemos hablado del contexto general de la situación de violencia desde lo internacional hasta lo nacional, es que nos planteamos el siguiente objetivo: Conocer los tipos de violencias de género que prevalecen hacia las mujeres trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencia y apoyo a la educación) de oficina central de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del municipio de Culiacán, Sinaloa, dentro de su ámbito laboral.

A través del INEGI (2021, s/f), se nos muestran los datos sociodemográficos de las Entidades Federativas que conforman la República Mexicana. Para el año 2020 en Sinaloa existían 3,026,943 personas que habitan el Estado de las cuales 1,532,128 son mujeres y 1,494,815 son hombres, con una edad promedio de 30 años.

Sinaloa, ocupa el lugar 25 entre las entidades con mayor prevalencia de violencia en el trabajo a lo largo de la vida laboral, el tipo de violencia más frecuente en el ámbito laboral es la discriminación, tanto, a lo largo de la vida laboral (18.2%) como, en los últimos 12 meses previos a la encuesta (18.7%), observando como un común que quienes son las principales persona agresoras han sido sus compañeras o compañeros de trabajo (ENDIREH, 2021, p. 13). El municipio de Culiacán por su parte cuenta con 1,003,530 habitantes, siendo 512,484 mujeres y 491,046 hombres (INEGI, s/f).

Sin embargo, Sinaloa es una de las entidades federativas que mostraron los niveles más bajos de ocupación en situación crítica, en materia de ingresos y horas trabajadas con un 18.9%. Culiacán por su parte se encuentra en los más altos niveles de ocupación en condiciones críticas, considerando las horas trabajadas y los ingresos como proporción de la población ocupada con un 14.6% (ENOE, 2024 s/f).

Es por ello, que al ver la problemática social de la violencia de género se abordó en caso concreto, la Secretaría de Educación Pública y Cultura, institución donde se realizó la investigación. Instancia del poder ejecutivo del Estado de Sinaloa, encomendada del diseño y ejecución de las políticas públicas en materia de educación y cultura, y de proporcionar el servicio público de educación con calidad en todos sus tipos y modalidades, con base en los planes y programas de estudio aplicables al sistema educativo estatal y con profesionales de la educación impartiendo el servicio educativo, buscando la inclusión de toda la población en edad de estudiar, siempre en beneficio del desarrollo humano de los sinaloenses (SEPyC, s.f.)

Esta institución, tiene como objetivos del Plan Estatal de Desarrollo, impulsar cambios en prácticas y programas de gobierno que permitan establecer las bases para el tratamiento integral de los temas de desarrollo social, mejorar la cobertura y retención en todos los niveles educativos en línea con la reforma educativa, asegurar que el sistema educativo estatal ofrezca educación pertinente y de calidad y consolidar el sistema de gestión educativo (SEPyC, s.f.).

Soberanes y Ibarra (2024, p 4.) señalan que;

Garantizar a la ciudadanía el derecho al acceso a la información es dar un grado de certidumbre en lo que se refiere a dos elementos: el rumbo de las acciones que se emprenden por parte de quienes gobiernan (eficacia, eficiencia y efectividad en el ciclo vital de las políticas públicas participativas) y el uso de los recursos públicos que serán implementados para atender las necesidades de la población.

Como política pública esta institución de primer instancia implementó el Protocolo para la Prevención, Atención y Denuncia del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo, Hostigamiento Sexual y cualquier otro tipo de Violencia Laboral en la Secretaría de Educación Pública y Cultura y los Servicios de Educación Pública Descentralizada del Estado de Sinaloa (PASARSHS) (2021), derivado de una disposición Normativa Federal en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, emitido por la Secretaría de Gobernación (SEGOB), la Secretaría de la Función Pública (SFP) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero del 2020, enviado a las 32 Entidades Federativas para su implementación en las dependencias Estatal.

Este protocolo no contempla las características de cada una de las entidades federativas, sabemos que, de acuerdo a los estudios sobre violencia, cultura, factores de riesgo, género, etc., cada región tendría sus peculiaridades por lo tanto el uso de un protocolo generalizado para atender un problema que es heterogéneo, no da buenos resultados, por consiguiente, la pertinencia que vemos para realizar un diagnóstico como el que se presenta aquí es para que podamos revisar si dicho protocolo puede continuar en función o si sería viable realizar una reforma, cambio o modificación, que atienda las necesidades a partir de la especificidad del fenómeno de la violencia de género en la región, en la Secretaría de Educación Pública y Cultura del municipio de Culiacán Sinaloa.

Sin embargo, en el transcurso de esta investigación este Protocolo fue reestructurado, publicándose el 31 de mayo de 2024 en el Periódico Oficial “El Estado de Sinaloa” los Lineamientos para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento, Acoso Sexual, Laboral y/o Violaciones de los Derechos Humanos en la Secretaría de Educación Pública y Cultura, documento que abroga el acuerdo por el que se establece el Protocolo para la Prevención, Atención y Denuncia del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo, Hostigamiento Sexual y cualquier otro tipo de Violencia Laboral en la Secretaría de Educación Pública y Cultura y los Servicios de Educación

Pública Descentralizada del Estado de Sinaloa, dicha modificación solo se reestructuró en materia de funcionamiento interno de estos lineamientos.

Es por ello, por lo que, al revisar los mecanismos de rendición de cuentas dentro de la institución es parte fundamental para la realización de este estudio, los lazos afectivos, vínculos emocionales de los colectivos que las y los ciudadanos entablan con las instituciones gubernamentales, se basan en la confianza construida con base en el proceso de comunicación política. La transparencia y la rendición de cuentas son características esenciales de los regímenes democráticos. Son mecanismos, candados que garantizan que las directrices para la acción serán siempre aquellas que están enfocadas en la defensa del interés de lo público, de las necesidades y de la atención a los grupos vulnerables (Soberanes & Ibarra, 2024, p. 3).

En la presente investigación, se analizaron los datos de diversas herramientas e instrumentos que se aplicaron a las mujeres sujetas de estudio, a través de estrategias con perspectiva de género y derechos humanos permitiéndonos identificar las brechas de desigualdad así como para la prevención del acoso y hostigamiento laboral, acoso por razón de sexo y cualquier otro tipo de violencia laboral en el sistema educativo estatal; sin discriminación ni exclusión por género, sexo, nivel socioeconómico, raza, etnia, preferencia sexual o religión.

La violencia de género contra las mujeres, aunque no está limitado a un solo ámbito, es un tema que puede presentarse tanto en el trato que recibe la trabajadora por parte de sus superiores/es, subalternas/os o pares, donde se presentan diversos patrones de discriminación y abuso laboral, definido por la desigualdad en las condiciones mayor mente marcado hacia las mujeres Tal como lo establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Aunque ambas vertientes están claramente definidas, sería erróneo pretender abordarlas de manera independiente una de la otra, pues estas se encuentran estrechamente relacionadas (Velázquez y Díaz, 2020, pp. 426-429).

Es así como la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa (LAMVLVES, 2017, p. 5) en su Artículo 11, define los tipos de violencia contra las mujeres:

I) Violencia psicológica: Es cualquier tipo de acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en; negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso el suicidio;

II) Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que puede provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;

III) Violencia patrimonial: Es cualquier acto u omisión que afecte la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y pueda abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

IV) Violencia económica: Es toda conducta de acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

V) Violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto;

y

VI) Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres (p.5).

De igual manera esta Ley (LAMVLVES, 2017, p. 8) en sus Artículos 15, violencia laboral y docente y Artículo 16, violencia laboral definidas como:

Artículo 15. La Violencia laboral y docente se a que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación de jerarquía, consistente en un 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. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual, en los términos definidos en el Código Penal para el Estado de Sinaloa.

Artículo 16. Constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Incluye, para efectos de esta ley, la exigencia o condicionante de certificados de no gravidez, así como para la obtención de un trabajo o el despido por motivo de embarazo, el impedimento de llevar a cabo el periodo de lactancia conforme a la ley, además del acoso y el hostigamiento sexual (2017, p,8).

Sin embargo, La Red mesoamericana de educación popular Alforja nos señala que, la forma de como entendemos el poder hoy en día se ha construido a la largo de la historia moldeando las relaciones de género, los roles y lo masculino, caracterizando tradicionalmente a los hombres en la sociedad, intrínsecamente ligadas al poder, como la fuerza física, la educación, la política, lo económico y los puestos de poder, como construcción histórica, observando como la sociedad otorga más poder a aquellos con roles y características tradicionalmente masculino (Red Alforja, s.f., pp. 5-6).

Culturalmente el poder impone voluntades dominación de los unos hacia los otros, pero si bien hay distintas formas dentro de las relaciones de poder la Red mesoamericana de educación popular Alforja (Red Alforja, s.f. pp. 7-8) que nos dice que:

Las relaciones de poder se establecen entre individuos y entre Grupos, en el ámbito familiar, en las comunidades, en las instituciones, en el movimiento, en el partido, el Estado, entre socios de las grandes compañías financieras, entre el partido y el estado, entre los financieros y el gobierno etc. En nuestra vida establecemos un sin número de relaciones, y existen relaciones de interdependencia que a veces las vemos como de dependencia porque así se presentan, las relaciones entre patronos y obreros, finqueros y jornaleros, maestros, profesores y alumnos o estudiantes, padres e hijos, madres e hijas. Directores y empleados, presidentes y miembros/as directivos, coordinadores y miembros/as, líderes/esas y pobladores. Así vivimos una serie de relaciones que comienzan en la pareja, la familia y la comunidad, que además hay relaciones con estructura locales y la municipalidad, es decir en los ámbitos privado y público y local cuando se establece en lo cotidiano (Red alforja, 2019, p. 7-8).

Sin embargo, a lo largo de la historia se ha disipado la cultura machista sobre lo que significa el poder tradicional o patriarcal, la forma de ejercer el poder hoy en día nos da propuestas y puestas en práctica para romper con la lógica sobre la base de la información que se tenía, otorgándose diversos procesos de transformación que dan pie a nuevas forma de distribución del poder. La liberación femenina y el feminismo son el ejemplo más reciente (Red Alforja, 2002, pp. 9-10).

Desde 2009 existe un proyecto de ley en torno al hostigamiento y acoso en las relaciones de trabajo, proyectándose con carácter sancionatorio. En el Código Penal para el Estado de Sinaloa (CPES) desde el año 2017, se encuentra tipificado el delito el hostigamiento y acoso sexual, indicándose en el artículo 185 y 185 Bis:

Artículo 185. Comete el delito de hostigamiento sexual, quien asedie u hostigue con fines lascivos o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación; al responsable se le impondrá de uno a dos años de prisión y de doscientos a cuatrocientos días de multa. Si la

solicitud de favores de naturaleza sexual, se acompaña con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de su relación con su superior jerárquico, se le impondrá prisión de dos a tres años y de trescientos a seiscientos días multa (Ref. Por Decreto No. 260, publicado en el P.O. No. 145, Primera Sección del 17 de noviembre de 2017).

ARTÍCULO 185 Bis. Comete el delito de acoso sexual, quien, por cualquier medio, en ejercicio abusivo de poder que conlleve a un estado de indefensión, desventaja o de riesgo para la víctima, asedie, acose, o demande actos de naturaleza sexual con fines lascivos, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (Ref. Por Decreto No. 411, publicado en el P.O. No. 046, del 14 de abril de 2023).

Comete también el delito de acoso sexual quien con fines de lujuria asedie a cualquier persona, sin su consentimiento, en lugares públicos, en instalaciones o vehículos destinados al transporte público de pasajeros. A quien cometa el delito de acoso sexual, se le sancionará con pena de uno a tres años de prisión y de trescientos a seiscientos días multa (Adic. Por Decreto No. 260, publicado en el P.O. No. 145, Primera Sección del 17 de noviembre de 2017).

Describir los problemas que se presentan al experimentar violencia en el ámbito laboral nos lleva a diseñar estrategias con perspectiva de género, además de buscar patrones conductuales y factores de riesgo que permitan visibilizar y exponer la violencia que sufren las mujeres dentro de su espacio laboral, mediante la prevención, detección, atención y denuncia.

El desarrollo de estudios e investigaciones donde se recaben nuevos datos de muestras probabilísticas y representativas dentro de las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, así como información como la información que se recabe de nuestra investigación de corte cuantitativa sobre la violencia contra las mujeres en estos espacios laborales, abran un parteaguas a nuevas formas de preguntarse sobre esta problemática y sus distintos elementos, favorezcan una comprensión más a fondo de esta problemática, y faciliten avanzar en la generación de estrategias de prevención y atención de la violencia laboral en

razón de hostigamiento y acoso contra las mujeres trabajadoras de oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa.

Debido a la complejidad de nuestro estudio y las experiencias de otras investigadoras e investigadores en la materia (Cruze & Casique, 2019). Ansoleaga et al 2015), señala que, hemos optado por una metodología con enfoque cuantitativo, señalando la pertinencia de este como una aproximación metodológica para lograr el diagnóstico de la violencia laboral, porque además de que nos permitirá por un lado identificar los tipos de violencia que afectan a las mujeres que laboran en la SEPyC del municipio de Culiacán y por otro lado, medir la magnitud que dicho fenómeno tiene en la Institución que juegan un papel fundamental en los procesos educativos del Estado de Sinaloa, así nos dará la pauta para abrir nuevas vertientes y abanicos de oportunidades para generar directrices a favor de las mujeres.

De tal forma que en el presente trabajo de investigación se realizó el diagnóstico de las prevalencias de las violencias de género dentro de esta institución, evaluando la Política Pública que ya está en función dentro de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, donde se encuentran las mujeres que serán las sujetas de estudio. Se evaluará, ya que existe una problemática social dentro de esta Institución y con la investigación académica se va a transformo ese problema social en un problema de investigación.

Lo anterior, para contribuir al objetivo de esta investigación diagnóstica para identificar las manifestaciones de las violencias de género en el ámbito laboral entre las mujeres trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencia y apoyo a la educación) de oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del municipio de Culiacán, considerando diversos aspectos señalados como; género, edad, antigüedad en el puesto, si tiene hijas e hijos, estado civil, escolaridad y género de la jefa/ jefe inmediato superior.

Es por ello, que se necesita realizar un diagnóstico, recordando que la evaluación y el diagnóstico van de la mano, diagnosticar para poder detectar como están los niveles de riesgo y entonces a partir de esa detección y problemas, hacer la propuesta (Soberanes & Ibarra, 2024, p. 20). Para su implementación se diseñará nuevamente la propuesta y se les dará a conocer a las autoridades correspondientes, sin perder de vista que la implementación no depende solo de la persona que haga la propuesta, así como tampoco dependerá de ella el hecho de que la tomen en cuenta para intervenir o no, ya que cada Institución tiene sus propias rutas para la transformación de documentos que marcan el conjunto del marco legal por el cual se rige la Institución.

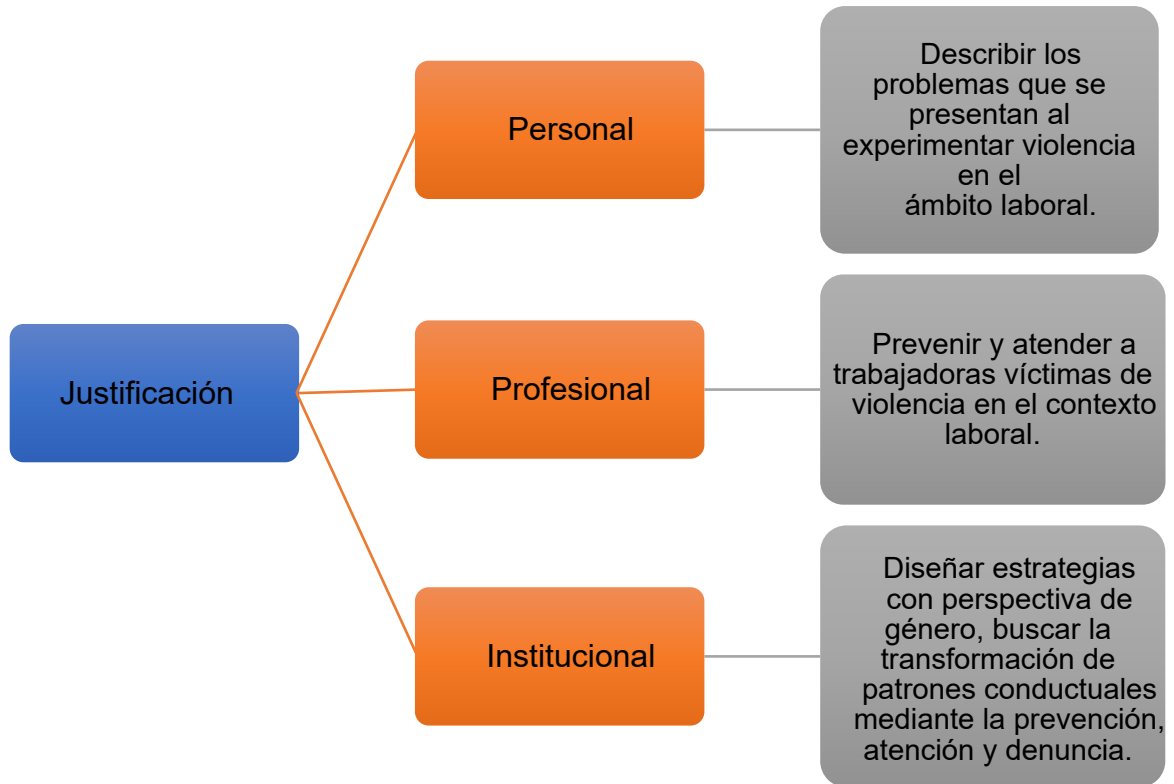
Es importante señalar la participación de mujeres y hombres de manera transparente, puesto que es un valor sumamente importante para los gobiernos, dando la legitimización del poder. En esencia, poner a disposición pública los documentos estatales a través de los medios electrónicos, transparentan el acceso a la información. En otras palabras, tener acceso de manera transparente es la forma organizada y accesible en que la información se presenta al público siendo libre la información (citado por Soberanes & Ibarra, 2024, p. 13, como se citó en Páez & Montoya, 2020).

Para la realización de este trabajo se plantean las siguientes interrogantes: ¿Qué tipos de violencias se ejercen hacia las mujeres en la Secretaría de Educación Pública? ¿Qué incidencia tiene la Política Pública ya aplicada en la Secretaría de Educación Pública del Estado de Sinaloa? A estas preguntas pretendemos dar respuesta con la presente investigación.

I.4 Justificación

Proporcionar una visión con perspectiva de género más objetiva desde el ámbito laboral es una guía y herramienta para acortar las desigualdades y las brechas de género que hoy en día seguimos viviendo, basadas en una colaboración integral y no sexista, impartida desde el derecho humano.

Figura 1. Justificación



En la agenda 2030 se incluyeron 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (2015) y se hace énfasis en que los Objetivos de Desarrollo del Milenio no se abandonan si no que se complementan y se profundizan. En el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 que habla sobre Igualdad de Género, cuyas metas establecen el “fin de todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo, así como la eliminación de todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y de cualquier tipo” (ONU, 2015). Entre otras metas que en su conjunto buscan promover la igualdad entre los géneros como un derecho humano universal fundamental para vivir en un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Las políticas públicas sobre derechos humanos y perspectiva de igualdad de género han tenido avances considerables, sin embargo, todavía existe mucha resistencia a abordar estos temas, prueba de ello es que contamos con la Ley de Igualdad para las Mujeres y Hombres para el Estado

de Sinaloa y la Ley de Acceso de las Mujeres una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa y se siguen manifestando discriminaciones en diferentes sectores además de una gran violencia dirigida específicamente hacia las mujeres y niñas. Prueba de ello son las estadísticas de la ENDIREH 2021.

Si bien, la violencia de género es un problema que afecta a cualquier persona, de cualquier sexo, son el grupo vulnerables de las mujeres quienes más a menudo son víctimas, datos de la ENDIRHE nos marca que el 70.1% de las mujeres de 15 años o más han experimentado al menos una situación de violencia psicológica, física, sexual, económica, patrimonial y/o discriminación (ENDIREH, 2021). De este modo la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral adopta distintas formas, que van desde las agresiones físicas, amenazas o violencia psicológica y el hostigamiento y acoso sexual. Calificado por diversos estudios como el que más afecta a las mujeres.

En el ámbito legal estatal el concepto más actual que hace referencia a la violencia contra las mujeres lo encontramos en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa (LAMVLVES, 2018, p. 3), artículo 10, fracción XII establece que: “la violencia contra las mujeres: cualquier acto u omisión, basada en el género, que les acuse daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”.

Esta misma Ley (LAMVLVES, 2018, pp. 7-8) en su Artículo 16, nos marca que:

Constituye la violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Incluye, para efectos de esta ley, la exigencia o condicionante de certificados de no gravidez, así como para la obtención de un trabajo o el despido por motivo de embarazo,

el impedimento de llevar a cabo el periodo de lactancia conforme a ley, además del acoso y hostigamiento sexual.

En México, existe un gran problema sobre la violencia laboral la cual no ha sido estudiada a fondo, careciendo de datos concretos, desconociendo con precisión su alcance, especificidades y naturaleza. No obstante, a pesar de existir pocos estudios de investigación sobre algunas formas de violencia laboral, que reflexionan para garantizar los derechos laborales de las mujeres, la leyes en materia de acoso y hostigamiento laboral deben estar siempre homologadas con el marco jurídico internacional (Cruz & Cacique, 2020).

Datos de la ENDIREH 2021 señala que, el tipo de violencia más frecuente en el ámbito laboral tanto a lo largo de la vida laboral como en el último año es la discriminación: 18.1 % de las mujeres que han trabajado alguna vez en su vida ha experimentado alguna situación de discriminación laboral. En tanto que, en los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta, 21.7 % ha experimentado alguna situación de discriminación laboral (INEGI, 2021).

La Secretaría de Educación Pública y Cultura, pretende armonizar su marco normativo con el ámbito nacional e internacional en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias contra las mujeres, escolar, laboral y docente, y a la par de diversas instancias que integran el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres y el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa.

El desarrollo de estudios e investigaciones donde se recaben nuevos datos de muestras probabilísticas y representativas dentro de las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, así como información cuantitativa sobre la violencia contra las mujeres en estos espacios laborales, abran un parteaguas a nuevas formas de preguntarse sobre esta problemática y sus distintos elementos, favorezcan una comprensión más a fondo de esta problemática, y faciliten avanzar en la

generación de estrategias de prevención y atención de la violencia laboral en razón de hostigamiento y acoso contra las mujeres trabajadoras de oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa.

Lo anterior se medirá con una encuesta ya elaborada y validada por el Centro de Políticas de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa, adecuada al entorno laboral de la Secretaría de Educación Pública, con ítems dicotómicos, de opción múltiple y con escala Likert, lanzada y analizada mediante Google Forms y Excel. Tomando en cuenta que tenemos la población de mujeres trabajadoras de la Secretaría de Educación Pública en oficinas centrales donde se pretende realizar esta investigación, contando con acceso libre, comunicación constante y relación positiva para la realización de la investigación.

I.5 Objetivos

I.5.1 General:

Conocer los tipos de violencia de género que prevalecen hacia las mujeres trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencia y apoyo a la educación) que laboran en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa (SEPyC), con el fin de diseñar una intervención para prevenir y atender las violencias de género en esta institución, que contribuya a promover la igualdad de derechos, el actuar de las mujeres y un clima laboral que prevenga la violencia.

I.5.2 Específicos:

1. Describir los tipos de violencia que se ejercen hacia mujeres dentro de las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa.

2. Revisar el Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento, Acoso Sexual, Laboral y/o Violaciones de los Derechos Humanos en la Secretaría de Educación Pública y Cultura.
3. Implementar la encuesta para la recolección de datos cuantitativos.
4. Analizar los resultados de la encuesta aplicada.
5. Mostrar las conclusiones.
6. Diseñar la propuesta de intervención.

I.6 Antecedentes de intervención o estudio sobre la violencia de género en el ámbito laboral

En el análisis de diversos artículos, investigaciones y diagnósticos sobre el tema de violencia laboral, se encontraron algunos fundamentos para tener mayor claridad del problema que se presenta principalmente hacia las mujeres trabajadoras. La revisión fue realizada por medio de los buscadores, Google Académico, Redalyc, Scielo, Dialnet, Google, etc.

I.6.1 Antecedentes estatales

Dentro de los estudios de la violencia de género en el ámbito laboral, es necesario profundizar en los detonantes de esta, de ahí que se debe abordar la temática del hostigamiento y el acoso laboral, puesto que ambos fenómenos permiten entender el contexto internacional, nacional y local del acontecer en la actualidad.

Inzunza et al. (2022, párr. 1). *“Riesgos psicoemocionales que potencian el síndrome del burnout en los profesores universitarios en pandemia”*. Con el objetivo de “analizar los factores de riesgo psicoemocional que potencian el síndrome de Burnout en Profesores universitarios”. Este estudio utilizó una metodología cualitativa, de tipo exploratoria y descriptiva en su alcance; a través del método de estudio de caso se aplicaron las técnicas de la observación, el análisis, el cuestionario y la entrevista estructurada a una

muestra por conveniencia de 208 profesores de dos universidades públicas estatales de Sinaloa, México. Para el cuestionario la muestra fue a conveniencia y se utilizó la técnica de bola de nieve, para la entrevista estructurada se aplicaron a 24 profesoras y profesores, en una segunda etapa de investigación con una participación de 50% mujeres y 50% hombres, contando con su consentimiento informado y se les garantizo el anonimato.

Entre los hallazgos más importantes de esta indagación, se tiene que el establecimiento de los factores que aumentan el burnout con base a la Organización Mundial de la Salud es; la falta de energía, el desánimo y el agotamiento emocional, factores más significativos en la jornada de trabajo de los Universitarios que están asociados al proceso de documentar procesos y en consecución inciden en el escaso desempeño académico y científico. Otro hallazgo que consideramos muy relevante es que siguen siendo las mujeres docentes universitarias quienes enfrentan mayor tendencia a desarrollar el burnout por la triple labor que tuvieron que desarrollar en pandemia de ser trabajadoras, amas de casa y cuidadoras (Inzunza, et al., 2022).

La triple jornada laboral de las mujeres (ser trabajadoras, amas de casa y cuidadoras) son conceptos que aportan a la distribución desigual del ejercicio del poder y muestra de ello, son los resultado de las asimetrías relacionales entre mujeres y hombres, las cuales son fuentes de desigualdad y opresión, que mayoritariamente siguen sufriendo las mujeres en los espacios públicos y privados.

Siguiendo con las investigaciones sobre violencia laboral, las investigadoras Urías y Montes (2023), en su investigación "*Violencia Laboral y Acoso Psicológico en mujeres profesionistas: análisis en profesoras investigadoras de México*" con el objetivo de analizar la existencia de violencia laboral y acoso psicológico en los espacios de trabajo a 145 mujeres profesionistas dedicadas a la docencia y la investigación, así como distinguir el nivel de intensidad y quién ocasiona dichos actos hostiles. El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo no experimental, el tipo de muestreo no

probabilístico, tomando como participantes a 145 mujeres profesionales que desempeñan labores dentro del área científica específicamente como profesora-investigadora.

Como ya lo han mencionado las investigadoras, la integración de la mujer al campo organizacional es bastante notoria, sin embargo, dicha incorporación viene acompañada con problemáticas que vulneran su integridad física y psicológica, además de obstruir el desempeño en sus labores. En el análisis de los instrumentos aplicados en la investigación se encontró que, existe una relevante puntuación en la categoría de presencia alta de violencia y en el nivel de intensidad de dicha violencia, más de la mitad de las mujeres se ubicaron en media y alta intensidad. La dinámica dentro del campo de la investigación continúa perpetuando condiciones sumamente hostiles basadas en atribuciones masculinizadas, inclusive misóginas, que buscan estropear el desenvolvimiento y crecimiento profesional de las mujeres (Urías & Montes, 2023).

El fortalecimiento del papel de la mujer, sin duda, en lo académico, aportará a robustecer el empoderamiento de las mujeres, acortar las brechas de desigualdad, proporcionar cierta seguridad en los puestos de trabajo y mejorar las políticas públicas a favor de la mujer.

En su investigación, *“La mujer ante la igualdad y no discriminación en México en el contexto laboral universitario”* Armienta y García (2014), con el objetivo de tener un referente sobre la distribución de los diversos puestos administrativos y académicos por sexo en la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) y con ello saber cuáles son los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres y hombres dentro de la UAS, se hizo un análisis de la plantilla laboral de dicha institución. El análisis se llevó a cabo en dos rubros: nombramientos de puestos administrativos y nombramientos de puestos académicos.

En el análisis de las diferente plantillas laborales de la UAS, en razón de nombramientos administrativos se llegó a la conclusión que, en los puestos

de mayor jerarquía, las mujeres tienen menor participación, no así en los puestos de servicio social, secretaria ejecutiva y servicio escolar, donde las mujeres tienen mayor participación no olvidando que estos puestos no son puestos de alta jerarquía. En razón de nombramientos académicos, se analizaron diferentes categorías maestros/as de asignatura B con horas base de 5 a 30 así como profesores/as de tiempo completo titular o asociado A, B y/o C, encontrando las mujeres aparecen con muy poco mayor porcentaje solo en las categorías MAB 5, 10 y 15 horas siendo la menor categoría, no así en la categoría MAB 20, 25 y 30 horas donde el porcentaje de hombres es mucho mayor al de mujeres (Armienta & García, 2023, pp. 73-107).

Definitivamente, el reconocimiento a la igualdad entre mujeres y hombres, así como al derechos de no discriminación, es producto de la lucha constantes de las mujeres, coadyuvando a que esta lucha por los derechos de las mujeres no sea en vano. No obstante, aún existen brechas de desigualdad en muchos ámbitos que impiden que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres, sobre todo en el ámbito laboral.

Higuera et al, (2023). *“Conformación de redes formales de apoyo para el desarrollo social y económico de las mujeres en Sinaloa”*. Esta investigación “tiene como objetivo analizar la conformación de la red formal para el desarrollo social y económico de jefas de familia”. Con un abordaje metodológico con enfoque mixto para la recopilación y análisis de datos tanto cualitativos como cuantitativos, se trata de un método no experimental ya que se analizaron sucesos que ya ocurrieron, las técnica utilizadas fueron el análisis de Redes Sociales y la entrevista semi estructurada, entrevistando a 4 personas de las instituciones que conformaban la red, teniendo como resultado que son tres los principales ámbitos hacia los que dirigen sus acciones: 1) justicia y derechos humanos, 2) bienestar y salud, y 3) empleo y educación.

Los hallazgos muestran que, en la coordinación de la política para el desarrollo social y económico de las mujeres, se presentan articulaciones

entre dependencias en sus distintos niveles, y a la vez, se perciben vínculos hacia afuera con distintas instancias colectivas, en definitiva, aquellas redes que sean capaces de gestionar una acción coordinada por parte de las instituciones públicas y a los diferentes grupos que intervienen en la sociedad, serán capaces de atender y erradicar los problemas y no solo responder ante necesidades básicas. De esta manera vemos como la importancia de las redes de apoyo para las mujeres es clara ya que para estar dentro del ámbito familiar, social y sobre todo laboral se tiene que trabajar en materia de políticas públicas a favor de las mujeres, contando con mecanismos de detección, atención, protección y denuncia para cualquier tipo de violencia que puedan sufrir (Higuera, et al, 2023).

La metáfora del “Techo de Cristal”, acuñada por el movimiento feminista de los años ochenta en Estados Unidos, alude a la barrera invisible que impide el avance de las mujeres. Entre las principales causas de la existencia del techo de cristal encontramos los prejuicios sobre la capacidad de las mujeres, la disponibilidad laboral ligada a la maternidad y las responsabilidades familiares y domésticas. Finalmente propone suprimir afirmaciones que definen el techo de cristal como que “la mujer teme ocupar posiciones de poder”, que “a las mujeres no les interesa ocupar puestos de responsabilidad” o que “las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles que requieran autoridad y poder” (Galeana, 2013, p. XIX).

I.6.2 Antecedentes nacionales

Partiendo de lo anterior es preciso proceder al análisis de las investigaciones nacionales en materia de violencia de género en el ámbito laboral, siendo varios los aspectos que no favorecen a la igualdad de género y no discriminación hacia las mujeres.

Doris Acevedo (2012, pp.167-177), en su investigación “*Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura*” tuvo como objetivo investigar para identificar los tipos de agresión o violencia percibidas por las personas participantes, examino cómo la violencia afecta

física y mentalmente a empleadas y empleados, así como su impacto, incluyendo las diferencias por género, de la violencia laboral, para desarrollo de estrategias para eliminarlas. Con abordaje de ser un estudio exploratorio-descriptivo en 249 personas manufactureras, siendo el 34% mujeres, se aplicó un cuestionario autoadministrado, explorando aspectos descriptivos demográficos y laborales de las sujetas y sujetos de estudio, con ítems acerca del tipo de agresión del que fueron víctimas, de quien procede la agresión, la frecuencia y las consecuencias a su salud.

Encontrando que las agresiones en la categoría de violencia laboral mayormente experimentadas por las trabajadoras y los trabajadores corresponden a movimientos dentro de la estructura del trabajo, el clima laboral y la asignación de tareas, seguida de violencia verbal. Tanto para mujeres como para hombres, las agresiones provienen, mayormente de sus jefas o jefes superiores, pero entre las mujeres se percibe mucho más la entre pares que en los hombres con un 24,7% las mujeres y 15,8% los hombres. Las consecuencias en la salud de las trabajadoras y trabajadores van desde síntomas diversos como: “cefaleas, insomnio, gastritis, depresión angustia hasta deterioro en las relaciones sociales y ausentismo laboral” (Acevedo, 2012, p.173).

Es así, como en trabajo realizado por Saldaña et al., (2020, pp. 25-37), *“Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México”*, presentan un estudio consistente en analizar la relación entre dos aspectos del bienestar de las trabajadoras y trabajadores, como son el bienestar psicológico (BP) y el ámbito laboral de estrés (EST), y los factores de riesgo psicosociales (FRPS); implementado en un grupo de trabajadoras y trabajadores de una Institución Gubernamental de la Ciudad Guzmán, Jalisco en México. Siendo un estudio de corte cuantitativo no experimental con alcance correlacional, utilizando cuestionarios tipo encuestas con ítems psicométricos.

Lo anterior se realizó con la participación de 121 trabajadoras y trabajadores, que por género corresponde a 61 hombres (44%) y 77 mujeres (56%). Los resultados obtenidos en la investigación evidenciaron que los FRPS más comúnmente señalados fueron la falta de control y autonomía laboral, la carga de trabajo, las condiciones dentro de su entorno laboral y una poca o inexistente acceso a la información; y, que los factores de riesgo se relacionaron tanto con el ámbito laboral de estrés como el bienestar psicológico, pero sin determinar una relación entre ellos. Dentro de los hallazgos, se identifica que los factores de, la claridad de funciones en la definición de roles, las relaciones sociales en el entorno laboral y la violencia son aspectos claves para evitar el estrés y asegurar el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores (Saldaña, et al., 2020, p. 33).

Siguiendo con las investigaciones en materia del impacto que genera la violencia dentro del ámbito laboral para la salud de trabajadoras y trabajadores, nos encontramos con el siguiente trabajo.

Uribe et al., (2011, p. 161-182). "*La escala mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): violencia laboral, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio*", tuvo como objetivo "presentar el análisis de validez confirmatoria de un instrumento con fiabilidad y validez para cuatro categorías de comportamientos de acoso laboral o mobbing, Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT) y su vínculo con el ambiente organizacional y los factores psicosomáticos", (2011, p. 161). Utilizando el método cualitativo, se contó con una participación de 800 trabajadoras y trabajadores mexicanos, que aceptaron haber sufrido conductas hostiles en su trabajo, en un muestreo no probabilístico, 56.5% fueron mujeres y el 43.5% hombres.

Observando los resultados obtenidos, se puede afirmar que un ambiente organizacional deteriorado es el clima perfecto para presenciar la violencia laboral o acoso en el trabajo también conocido como mobbing. Finalmente, este estudio además de proporcionar un instrumento confiable y valido para la población mexicana nos permite afirma que el acoso laboral es, sin lugar a

duda, producto de la interacción social. La interconexión entre organización, interacción social y enfermedad obliga a los psicólogos, médicos, abogados, empresarios, sindicatos y Estados a elevar la problemática de acoso laboral más allá de ser un fenómeno más de la violencia, sino que debe ser considerado un verdadero problema de salud pública, (Uribe, et al., 2011, p. 161-182).

El fenómeno de violencia de género en el espacio laboral es más que un desafío en la actualidad, la resistencia a la que se enfrentan las personas trabajadoras constituye un reto relevante y contemporáneo para las personas encargadas de elaborar políticas públicas y laborales. El mundo del trabajo es mucha más complejo y aún perdura en este espacio un importante grado de desigualdad entre ambos sexos.

Es por ello, por lo que, las autoras Cruz & Casique (2019) realizaron una investigación sobre *“Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México”*. Este artículo examina la prevalencia de tipos de violencia contra las mujeres que se presentan en el ámbito laboral, mencionando ciertos factores de riesgo que vincula la ocurrencia de estas situaciones de violencia e investiga la posible conexión entre las vivencias de violencia laboral y la gravedad de algunas condiciones físicas o psicológicas que presentan las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México.

El artículo está basado en los resultados de una encuesta aplicada a una muestra intencional, no probabilística, de mujeres trabajadoras en empresas e Instituciones Gubernamentales Estatales y Federales en la Ciudad de México. Para la aplicación de cuestionario, se consideró una muestra por cuotas en cada una de las organizaciones laborales, de tal forma que, se encuestó a 199 mujeres trabajadoras cuyas edades oscilan entre los 18 y 60 años. Este trabajo proporciona datos que apuntan a una elevada prevalencia del problema de violencia laboral contra las mujeres mexicanas, (Cruz & Casique, 2019).

Es de observancia que la violencia psicológica o emocional, así como el acoso laboral es la que mayormente se advierte por su mayor prevalencia, con porcentajes bastante altos entre las mujeres encuestadas, seguida por manifestaciones de violencia sexual como el acoso de género y la atención sexual no buscada. Con menor prevalencia se encuentran la violencia física y la económica que, aunque se advierte mucho menos aún se presentan situaciones en lo laboral (Cruz & Casique, 2019).

Estas autoras en conclusión muestran que:

El desarrollo de estudios e investigaciones que recaben nuevos datos de muestras probabilísticas y representativas así como información cualitativa sobre la violencia contra las mujeres en los espacios laborales que den pie a nuevas formas de preguntar sobre esta problemática y sus distintos elementos, favorecerán una comprensión más a fondo de esta problemática, y facilitaran avanzar en la generación de estrategias de prevención y atención de la violencia laboral contra las mujeres”, (Cruz & Casique, 2019).

En este sentido, las mujeres tienen que realizar un esfuerzo superior a los hombre, ya que, con frecuencia, se tienen que adaptar las tarea productivas con las reproductivas, porque por lo general la conciliación de esa doble tarea, la mayor parte de las veces es responsabilidad de las mujeres.

Rodríguez et al. (2022, pp. 110-133). En su investigación *“Violencia laboral de género como factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en México”*. Apuntan que la violencia es uno de los factores de abandono de las mujeres en el mercado de trabajo en México, describen los resultados de la evidencia empírica internacional y nacional de un modelo de probit, siendo la variable dependiente dicotómica.

Estas/os autoras/es realizaron la investigación utilizando los datos de la ENDIREH 2016 determinando la estadística de deserción del mercado de trabajo de las mujeres que sufren algún tipo de violencia sexos, (Rodríguez, et al., 2022, p. 118). En los resultados obtenidos indicaron que “la variable de escolaridad y edad presentan una relación negativa frente al abandono

laboral, comportamiento que parece estar vinculado con los crecientes costos de oportunidad para las mujeres con mayor dotación de capital humano”, (Rodríguez, et al., 2022, p. 131). También observaron que los indicadores relacionados la pertinencia de compromiso o necesidad de las mujeres (ser jefas de familia, estar casadas o tener hijos) marca una disminución en tomar la decisión de desertar de su espacio laboral. “Con esta información es posible plantearse nuevos esquemas públicos donde se promueve la erradicación de la violencia en el trabajo, así como la educación de la mujer, la igualdad en la división sexual de trabajo, políticas conciliadoras de empleo y hogar para ambos géneros”, (Rodríguez, et al., 2022, p. 131).

No podemos hablar de igualdad mientras siga existiendo la violencia de género y la discriminación hacia las mujeres, no podemos hablar de desarrollo mientras persistan las desigualdades laborales entre la población, porque si bien la participación de las mujeres al mercado laboral ha aumentado, esta inserción laboral no se da en condiciones de igualdad con el hombre.

Por lo tanto, Yolanda Velázquez Narvéez y Ma. Dolores Díaz Cabrera (2020), en su investigación sobre *“Violencia y desigualdad laboral en México: Revisión teórica desde una perspectiva de género”* Tuvieron como objetivo de trabajo:

Exponer el panorama de la violencia laboral en México, desde la perspectiva de género, de tal forma, que se puedan identificar las fortalezas y necesidades de intervención respecto al fenómeno de estudio, coadyuvando a generar ambientes de trabajo saludables donde prevalezca la equidad de género en todas sus dimensiones, (2020, p. 426).

A partir de un enfoque cualitativo con una revisión teórica, estas autoras abordan la violencia laboral en dos perspectivas diferentes, “uno asociado al trato que recibe la trabajadora por parte de sus superiores, subalternos o pares; y otro, definido por la desigualdad en las condiciones laborales por su condición de género” (Velázquez & Díaz, 2020, p 434).

El fortalecimiento del papel de la mujer, sin duda, aportará a robustecer las políticas públicas que se puedan crear en cada Institución. Sin embargo, ninguna medida podrá llegar al logro de los objetivos planeados si no se consigue una modificación cultural en la sociedad.

I.6.3 Antecedentes internacionales

Dado que no solo en nuestro país, sino en el mundo entero, se desarrollan conductas violentas contra las mujeres las cuales tienden a ser prevenidas, atendidas y sancionadas cuando ya se han reproducido, se plantean diversos trabajos con objetivos de investigación en materia de violencias de género principalmente en el ámbito laboral, es por ello que, resulta pertinente realizar investigación documental y análisis de estudio de caso, toda vez que, dichas aproximaciones teóricas permiten comprender la dimensión del fenómeno. Además, con base en las experiencias vividas en otras latitudes, es posible construir propuestas de intervención para la no repetición de problemas sociales como es el caso de las violencias de género.

Rosario Undurraga & Natalia López Hornickel (2020). *“Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género”*. “Este estudio relaciona las trayectorias laborales de mujeres chilenas con la violencia de género en el trabajo”. Al ser un estudio de corte cualitativo se utilizó la entrevista semiestructurada, analizando así las trayectorias laborales de mujeres chilenas profesionales y no-profesionales. Del total muestra 7 mujeres reportaron categóricamente eventos de violencia laboral como señales que han marcado su vida laboral, (2020, p. 4).

De tal forma que las participantes advirtieron 3 tipos de violencia de género en el trabajo, para lo cual Undurraga & López (2020, p. 9) muestran como resultado de esta investigación:

Variadas formas de violencia de género en el trabajo que han experimentado mujeres profesionales y no-profesionales en Chile. Esta se manifiesta a través de: (a) un trato condescendiente, (b) discriminación frente a la maternidad y (c)

acoso sexual. Estos resultados muestran diferencias y similitudes en las respuestas ante la violencia de género en el trabajo según ocupación, nivel educacional, edad y experiencias subjetivas de las participantes afectadas.

Esta investigación concluye que la violencia en el ámbito laboral de las mujeres chilenas es típicamente una cuestión de género, que involucra diferentes ámbitos de sus vidas y que para ello se incita a generar una cultura laboral libre de violencia de género, (Undurraga & López, 2020, p. 11)

En Argentina, Isabel Pérez Jáuregui en el año 2011 realizó una investigación "*Maltrato Laboral: su Evaluación*". *Calidad de Vida y Salud*, con el objetivo de conocer y comprender, las condiciones que hacen posible la presencia de maltrato laboral, evaluando sus causas y manifestaciones, el significado y sentido de esta experiencia de sufrimiento laboral, abordando una temática fundamentalmente desde una perspectiva fenomenológica existencial y cognitiva, desde el paradigma constructivista. El estudio, de tipo descriptivo, integra técnicas cuantitativas y cualitativas en distintas etapas. Las técnicas utilizadas son: encuesta (primera etapa) y entrevista semidirigida (segunda etapa) la muestra fue no probabilística, de tipo intencional. Inclusión: sujetos, varones y mujeres, mayores de 18 años (600). Se aplicó la metodología fenomenológica de análisis de texto, identificando las unidades de significado relativas a las dimensiones a analizar: maltrato, estrés, ejercicio del poder (uso, abuso, ausencia), reveladas como significativas en las encuestas la administración de entrevistas de profundidad acerca de la presencia y relación entre las variables maltrato laboral-poder (uso, abuso y ausencia) y estrés. El 95% de los encuestados conocían el tema, 78% expreso haber sufrido o conocer a alguien que lo padeció, es mayormente identificado como descalificaciones y desvalorizaciones verbales y la mayor consecuencia de este es la renuncia al trabajo, confirmando la importancia social del tema.

Del mismo modo también en Argentina, las investigadoras Portela et al, (2019), realizaron la investigación denominada "*Encuesta a terapistas ocupacionales mujeres sobre violencia en el ámbito laboral en la Argentina*."

Resultados preliminares". En este artículo se presenta un informe de los resultados preliminares obtenidos en la encuesta, desarrollada por la Agrupación Terapistas Ocupacionales Libres – ATL, teniendo como objetivo de investigación explorar y describir las formas en que las situaciones de violencia hacia la mujer en el ámbito laboral ocurren durante el ejercicio de la Terapia Ocupacional, partiendo de una metodología mixta (cuantitativa y cualitativa), mediante una encuesta auto administrada y voluntaria, siendo su población objetivo 330 terapistas ocupacionales mujeres matriculadas que ejercen profesionalmente en la República Argentina, el muestreo fue no probabilístico y el método de selección, casual o accidental. Para concluir la encuesta se incluyeron dos secciones. Una, sobre la formación en perspectiva de género de las encuestadas y el grado de importancia que se le otorgaba a ello. La otra, de llenado opcional, destinada a la recolección de comentarios de las entrevistadas sobre la encuesta. Los resultados obtenidos fueron que las 330 terapistas ocupacionales encuestadas identificaron un total de 480 situaciones de violencia en el ámbito laboral, el 73.3% (242 mujeres) experimentaron por lo menos alguno de los tipos de violencia, siendo la violencia psicológica la que prevaleció con el 56.7%, seguida por la violencia económica y patrimonial 36.1%, violencia simbólica 31.8%, violencia física 11.8% y violencia sexual 9%. Los resultados de las variables vinculadas a las condiciones de trabajo son: el 61,5% de las instituciones u organizaciones donde ocurrieron las situaciones de violencia fueron de gestión privada, el 32% de gestión pública, el 2,7% de la obra social y el 3,7% de Organizaciones No Gubernamentales.

La similitud en los resultados que obtuvieron estas dos investigaciones en Argentina nos muestra que, la violencia que se ejerce contra las mujeres en el ámbito laboral es particularmente la violencia psicológica, traducida en distintas formas como la discriminación, pero impactando siempre en la salud emocional de quienes la padecen.

Finalmente dando seguimiento a lo anterior, es posible señalar que la violencia en el ámbito laboral es típicamente una cuestión de género. Por lo

cual se incita a generar una cultura de paz dentro de lo laboral libre de violencia de género. La violencia de género en el ámbito laboral hacia las mujeres en el análisis de las diferentes investigaciones, han sido reconocidas como tipos de factor de riesgo en diferentes países. La identificación, prevención y seguimiento, deben no solo reconocer las conductas riesgosas, sino que también se deben realizar intervenciones para su eliminación y control. de esta forma observando los diferentes análisis antes mencionados se realizaron con diferente metodología cuantitativa, cualitativa y mixta viendo como abonarán cada una de ellas a la investigación e intervención tanto en lo público como en lo privado.

I.7 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los tipos de violencia ejercida hacia las mujeres que más se detectan en el ámbito laboral, trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencia y apoyo a la educación) de las oficinas centrales en la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa (SEPyC)?

CAPÍTULO II.

FUNDAMENTACIÓN

*El problema del género es que prescribe como debemos ser,
en vez de reconocer quienes somos.
“Rosario Castellanos” (1925-1974)*

II.1. Mujeres en la historia, la lucha por la diferencia laboral

II.1.1 Teoría de la diferencia

Las primeras voces a favor de las mujeres presentan un recorrido histórico que parte desde los griegos hasta los primeros años del siglo XXI; en él se destacan las luchas que a nivel político y social han enfrentado las mujeres durante siglos para defender su identidad, autonomía y equidad en la sociedad. Ellas, ya sea de manera individual o colectiva han alzado la voz, denunciando sus condiciones de vida a lo largo de los siglos, manifestando así sus demandas de equidad en los diferentes contextos geográficos y culturales (Guzmán, 2022, p. 13).

Es así como la autora Guzmán (2022, p 53) establece que: “

Existen dos argumentos dentro de los estudios feministas: uno enfatiza cómo las mujeres construyen, a partir de su propia experiencia individual, diferentes formas de entender el mundo en comparación con las de los hombres; otra da cuenta del ataque que han realizado aquellos hombres que insisten en considerarlas inferiores por ser diferentes.

Las mujeres a lo largo del tiempo van vislumbrando la inclusión en los diversos espacios geográficos y culturales a los cuales se van abriendo camino, alzando la voz para reivindicar su posición en el mundo, impulsando la promoción de sus derechos y libertades.

Hablando de economía y sociedad la autora Molina (2010, p. 10), establece que:

Estas, están divididas genéricamente, están conformadas por sujetos de género. Todos desempeñamos un rol femenino o masculino, pero también desempeñamos un trabajo considerado como femenino o masculino aún dentro de una misma entidad económica, es decir, el género determina en gran medida las oportunidades laborales que hombres y mujeres pueden aprovechar en el mercado laboral al que se insertan. En este sentido nuestra identidad, en parte, se debe al trabajo que realizamos. Es por eso por lo que diferenciar entre hombres y mujeres es importante para poder observar cómo la condición de género marca una diferencia entre el trabajo de los hombres y el trabajo de las mujeres y más aún de las relaciones que en función del género se establecen en el ámbito laboral.

Teóricas feministas, estiman que las diversas funciones asignados a mujeres y hombres dentro de las instituciones u organizaciones explican mejor las diferencias de género, incluyendo la división sexual del trabajo en el hogar. Una vertiente más, el feminismo existencial y fenomenológico, se centra en analizar la forma en que se excluye a las mujeres, siendo consideradas como lo distinto o lo otro en las sociedades patriarcales, en las cuales son tratadas como un objeto, haciéndoles más difícil alcanzar su realización plena y personal, (Guzmán, 2022, pp. 53-54).

Es así, como De Miguel (2007, s/p), para los fminismos de la difrencia expone que:

Según el exhaustivo e influyente análisis de Echols el feminismo radical estadounidense habría evolucionado hacia un nuevo tipo de feminismo para el que utiliza el nombre de feminismo cultural. La evolución radica en el paso de una concepción constructivista del género, a una concepción esencialista. Pero la diferencia fundamental está en que mientras el feminismo radical -y también el feminismo socialista y el liberal- lucha por la superación de los géneros, el feminismo cultural parece afianzarse en la diferencia. En Europa, especialmente en Francia e Italia, también han surgido al hilo de diferentes escisiones o disensiones dentro del movimiento feminista de los setenta, feminismos que se autoproclaman defensores de la diferencia sexual. De ahí su designación como feminismos de la diferencia frente a los igualitarios.

“El concepto de feminismo cultural, creado por Echols (1983), vincula la liberación de las mujeres con el desarrollo y la preservación de una contracultura femenina que define la exaltación de lo que podríamos definir como «el principio femenino», tales como la dulzura, ternura, dedicación a los demás, la cooperación, el pacifismo y la denigración absoluta de los «valores masculinos»” (Guzmán, 2022, pp. 54-55).

De esta forma, la autora Ana Rubio Castro (1990, p. 85), manifestando la fuerza y vitalidad del feminismo, expone y analiza algunas de las contribuciones de mayor significancia que han realizado el feminismo radical de la década de los setenta y el actual feminismo de la diferencia. A partir de las debilidades de un feminismo de larga tradición histórica la cual luchaba por la igualdad de derechos, pareciendo así que la década de los setentas pasa a la historia como una década especialmente conservadora.

El argumento que se ha utilizado para las teorías de la diferencia de género para explicar la disparidad entre la situación y las condiciones de los hombres y las mujeres se basa en los distintos roles que unos y otras asumen en las diversas instituciones sociales como la familia, la escuela, el trabajo, la iglesia, los sindicatos y el poder judicial. Para estas teorías, un factor determinante de la diferencia es la división sexual del trabajo que vincula a las mujeres en general con las funciones de esposa, madre y ama de casa, es decir, con la esfera privada del hogar y la familia, así como con una serie de eventos y experiencias vitales de origen social que difieren en gran medida con la de los hombres (Guzmán, 2022, p. 63).

Asimismo, Chodorow (1978) citado por Guzmán (2022, pp.64-65), explica la razón por la que la sociedad propicia que los hombres están insertos en el mercado de trabajo y las mujeres generan deseos de materner. Ya que generacionalmente los roles masculinos y femeninos marcan la diferencia en la personalidad teniendo como hecho que las mujeres son las principales encargadas de la crianza de niñas y niños. De tal forma que un sistema de crianza con estas características genera mujeres que maternan y hombres

que no lo hacen; por lo tanto, es lógico pensar que un cambio de roles (por ejemplo, cada vez más mujeres insertas en el mercado laboral) no se modificaría la situación, ya que para las mujeres ejercer la maternidad no es solo un comportamiento sino una fuerte marca subjetiva de todo un sistema de crianza.

“El lenguaje conceptualmente puede cancelar la diferencia sexual, pero no puede eliminar la presencia de su simple ser. De hecho, la diferencia sexual femenina no es la especificación de un monstruoso neutro-masculino. Y, en efecto, así es como sucede. No deseamos remitirnos aquí a la biología, aun cuando justamente de la biología esperamos discursos sobre la diferencia sexual” (Cavarero, 1995, p. 168).

De tal forma que Joan Wallach Scott (1992, diferencia, párr. 1), menciona que:

En el discurso patriarcal, con frecuencia la diferencia sexual (el contraste con lo masculino y femenino) sirve para codificar o establecer significados que no están relacionados con el género o el cuerpo. De esa forma, los significados del género se vinculan con demasiados tipos de representaciones culturales, y a su vez, estas establecen términos por los que las relaciones entre hombres y mujeres son organizadas y entendidas.

Siguiendo con Wallach (1992, diferencia, párr. 5), es importante mencionar que, la oposición igualdad contra la diferencia no puede ser parte de la estructura en la toma de las decisiones de la política feminista, es decir que se debe ver la interdependencia de los dos términos y no representar de manera engañosa la relación entre ambos términos, ya que la igualdad no elimina la diferencia. La igualdad, en la teoría política sobre los derechos que hay atrás de las demandas de justicia de los grupos excluidos, significa ignorar las diferencias entre los grupos para un propósito particular o en un contexto particular.

La oposición generalizadora masculino/femenino sirve para oscurecer las diferencias entre las mujeres en comportamiento, carácter, deseo,

subjetividad, sexualidad, identificación de género y experiencia histórica, (Wallach, 1992, párr. 21).

Este autor concluye que “la posición crítica feminista debe siempre implicar dos movimientos. El primero es la crítica sistemática de las operaciones de diferencia categórica, la revelación de los diversos tipos de exclusiones e inclusiones -las jerarquías- que construyen, y una renuncia a su verdad esencial. Sin embargo, no una renuncia a nombre de una igualdad que implica similitud o identidad, sino por el contrario (y este es el segundo movimiento), en nombre de una igualdad que se apoya en la diferencias – diferencias que confunden, desorganizan y vuelen ambiguo el significado de cualquier oposición binaria fija. De tal forma que feministas e historiadores saben que el poder se construye y hacer cualquier otra cosa es aceptar el argumento político de que la similitud es un requisito para la igualdad, y por lo tanto debe ser cuestionado desde, el terreno de la diferencia (Wallach, 1992).

Guzmán (2022), en su libro Teoría Feminista, Teoría de Género, habla de Mary Daly y Simone De Beauvoir, dos mujeres pensadora feministas pertenecientes también a las teorías de la diferencia de orden cultural, con posiciones existencialistas y fenomenológicas que explicaban la diferencia entre mujeres y hombres, las cuales explican que en el mundo persiste la constante dualidad y paralelismo de las parejas hombre/cultura, mujer/naturaleza, en donde el hombre como cultura somete y sojuzga a la mujeres como naturaleza.

Es así como las distintas posturas que explican las diferencias de género van desde los argumentos biologicistas hasta los de orden social y fenomenológico, estableciendo que mujeres y hombres son, por naturaleza distintos, pero en la mayoría de las situaciones sociales, las mujeres tienen una posición no solo de desigualdad y poco privilegiada en contraste con la de los hombres. Siendo todavía el espacio público una de las principales causas de desigualdad y discriminación hacia las mujeres.

II.2. Mujeres y hombres, lucha social en las relaciones de poder

“Lo que denominamos «mujer» y «hombre» no son sujetos sometidos a relaciones desiguales, sino a efectos del poder que la desigualdad social hace posibles” (Izquierdo, 2004, p. 145).

El género la autora Marta Lamas (s.f. párr. 1) lo expresa de la siguiente manera:

Hoy se denomina género al conjunto de ideas, representaciones, prácticas y sociales que se elaboran a partir de la diferencia anatómica entre los sexos. O sea, el género es lo que la sociedad considera lo “propio” de los hombres y lo “propio” de las mujeres. Se reproduce mediante costumbres y valores profundamente tácitos que han sido inculcados desde el nacimiento con la crianza, el lenguaje y la cultura. Cambia históricamente, de época en época, mientras que la diferencia biológica se sostiene a lo largo de los siglos. Es también una lógica cultural omnipresente en todas las situaciones sociales. El ser humano introyecta esquemas mentales de género con los cuales clasifica lo que lo rodea: es un filtro a través del cual percibimos la vida.

La incorporación de la perspectiva de género a las ciencias sociales no es relativamente nueva, pero si enriquecedora, la demografía dentro de ella se ve fortalecida con su inclusión en la sociedad, es por ello, por lo que se utiliza para entender la violencia de género y la violencia en el ámbito laboral. No perdiendo de vista que la población no es un ente homogéneo y que los sujetos que la integran son diferentes y desiguales, así se dará paso a una sociedad más igualitaria.

En este sentido la Oficina Internacional del Trabajo (s.f., pp. 38-39) considera que las principales áreas de acción de esta perspectiva en el mundo de trabajo son:

- promover y llevar a la realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con el fin de garantizar que el principio de no discriminación se aplique plenamente de derecho y, de hecho;

- crear más empleo y mayores oportunidades para asegurar que las mujeres tengan ingresos decentes, alcanzando así los objetivos de niveles de vida decentes, integración social y económica, realización personal y el desarrollo social;
- reforzar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos, con el fin de mejorar la seguridad socioeconómica de todas las personas, incluyendo medidas para salvaguardar las condiciones de trabajo y la seguridad y la salud, así como para extender la protección social; y
- fortalecer el pacto tripartito (gobiernos, empleadores, trabajadores) y el diálogo social para garantizar la igual participación de las mujeres y de los hombres, de forma que sus intereses y preocupaciones queden reflejados adecuadamente en la elaboración de políticas. Aspectos como niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, poder o influencia, remuneración o prestaciones son indicadores de la diferencia o brecha de género en el trabajo.

Además, De Miguel (2012, párr. 1), nos dice que el reconstruir la historia de la violencia no es tanto para sopesar sus cifras, sino para buscar cambios en la situación y la percepción social de las mujeres con los diferentes grados de sensibilidad e intolerancia ante su persistencia.

La violencia contra las mujeres, aún en medio de un universo de violencia, presenta claves específicas. “Por tanto, comprender la vigencia del fenómeno de la violencia contra las mujeres exige volver la mirada hacia nuestra historia para estudiar y tomarse en serio el hecho de que durante siglos nuestra cultura, tanto popular como académica, ha legitimado esta violencia”, (De Miguel, 2012, párr. 3).

“La violencia de género está conformada por un conjunto de agresiones de diversa índole que ocasionan daño en las mujeres, las cuales van encaminadas a perpetuar la subordinación femenina y la desigualdad de género, de manera tal, que se reproducen los roles de control sobre ellas y de obediencia en respuesta” (Castro, & Medina, 2004. Como se citó en Varela, 2005).

Sin embargo, desde el enfoque de la salud pública la violencia como “el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (Krug 2003, 5. Como se citó en Alvear, 2018, p. 126).

Existen trabajos orientados a demostrar que no hay nada natural ni patológico en la violencia contra las mujeres. Miedzian dice que “la violencia en un valor en la construcción de la mística de la masculinidad”. Independientemente de cómo sean las hormonas o las conexiones neuronales masculinas, lo que sí ha sido reiteradamente demostrado es que el uso de la violencia se aprende y también se aprende a aceptarla. Los agresores de mujeres son a menudo personas muy bien consideradas en su entorno (De Miguel, 2012, párr. 30).

Las mujeres tenemos una fuerza de lucha social tanto en lo público como en lo privado, es así como la autora Silvia Federici (2018, p. 37) nos marca que:

“Nuestra fuerza como mujeres empieza con la lucha social por el salario, no para ser incluidas dentro de las relaciones salariales (puesto que nunca estuvimos fuera de ellas) sino para ser liberadas de ellas, para que todos los sectores de la clase obrera sean liberados de ellas. Aquí debemos clarificar cuál es la esencia de la lucha por el salario. Cuando la izquierda sostiene que las demandas por un sueldo son “economicistas”, “demandas parciales”, obvian que tanto el salario como su ausencia son la expresión directa de la relación del poder entre el capital y la clase trabajadora, así como dentro de la clase trabajadora.”

De tal forma que, en esta lucha social la desigualdad económica ha sido desde siempre el principal campo de batalla entre trabajadoras, trabajadores y el capital, pero que no solo se limita al salario sino a sus distintas formas y expresiones en la que las mujeres son menos favorecidas. Como lo expuso Federici (2018, p. 37) “El salario siempre ha tenido dos caras: la cara del

capital, que lo usa para controlar a trabajadoras y trabajadores, asegurándose de que tras cada aumento salarial se produzca un aumento de la productividad; y la cara de las trabajadoras y los trabajadores, que luchan por más dinero, más poder y menos trabajo. (Federici, 2018, p. 37)

La autora Izquierdo (2004, p.145), señala que “de entre las múltiples relaciones de poder, las económicas son fundamentales. Por el impacto de lo económico sobre otros ámbitos y dimensiones de la vida es que afirma que la división sexual del trabajo tiene un efecto constituyente de subjetividades”.

Es así, como las autoras Ansoleaga, et al. (2015, p. 179), hacen referencia a, que: “La literatura científica sobre el estudio de la violencia laboral en América Latina es reciente. A la escasa cantidad de estudios sobre el fenómeno y a la usencia de publicaciones con datos sobre algunos países de la región. Se le suma el hecho de que buena parte de los estudios publicados son de carácter descriptivo, con insuficientes estudios de índole interpretativa o analítica”.

“Por otro lado, la mayoría de los estudios publicados abordan el fenómeno de la violencia desde los primeros enfoques señalados: énfasis en características personales o bien en la interacción entre víctimas y victimarios, y una muy pequeña proporción que abordan las dimensiones organizacionales facilitadoras de la violencia laboral” (ídem, 2015 p. 179).

Algunas autoras expresan que, “en el medio laboral en América Latina, existe predominio de la violencia psicológica sobre la física, con mayor riesgo potencial hacia las mujeres”, (Ansoleaga et al. 2015, como se citó en Velázquez & Díaz, 2020, p. 425), (teniendo como referencia actual la ENDIREH, siendo la discriminación la que mayormente se perpetua) ya que al ser poco perceptible para las demás personas se da de manera delicada y leve, siendo manifestada en menor medida pero manteniendo a las personas afectadas desamparadas ante la falta de evidencia palpable sobre las agresiones de las cuales están siendo víctimas, (Ansoleaga et al. 2015, como se citó en Velázquez & Díaz, 2020, p. 425).

De tal forma que, si bien en nuestro país el fenómeno de la violencia en los espacios laborales no es reciente, en materia de leyes referentes al tema de la violencia contra las mujeres sigue estando desactualizada. Aun siendo un tema de reciente relevancia se necesita apertura y mayor enfoque a toda la problemática que aqueja, ya que por su condición de género las mujeres son mayormente vulnerables, (Velázquez & Díaz, 2020, pp. 434-435).

Las transformaciones de mujeres y hombres también generan distintas consecuencias en el ámbito laboral y en la vida pública, las mujeres se han insertado cada vez más a participar en la economía, aunque se sigue experimentando las practicas sexistas en los espacios laborales, la falta de igualdad de oportunidades y la violencia de género.

Para Zúñiga (2008, pp.174-175), las diversas situaciones vividas en el trabajo se interiorizarán como parte de la cotidianidad de las relaciones laborales del lugar, volviéndose privativas de ese espacio y percibiéndose, por tanto, como naturales e ineludibles. Este proceso de naturalización tiende a ocultar las desigualdades de género, particularmente las invisibles, ...aun cuando son reales porque se ven y dejan huellas imborrables en las trabajadoras. Son variadas situaciones...son vivencias, conformadas por una gran variedad de conductas, hechos, situaciones, acontecimientos, procedimientos, formas de comunicación y maneras de situarse físicamente en el espacio, que causan en las mujeres inseguridad, molestia, desagrado y sufrimiento.

Es así como vemos que la violencia laboral no es privativa de un género ni de alguna ocupación, pero son las mujeres que la sufren. Los lugares de trabajo, con relaciones jerárquicas como norma, son un ámbito propicio para el ejercicio de violencia, sin embargo, debido a la naturaleza del espacio, sus formas son distintas a las que podrían esperarse al interior de las familias o en las calles. Toda manifestación de violencia implica un abuso de poder la posición desventaja se debe a la posición en el trabajo, de esta manera la

violencia laboral puede ejercerse del superior/superiora al subordinado/subordinada pero también de compañeros y compañeras.

II.3. Marco jurídico internacional, nacional y local de la violencia de género en el ámbito laboral

La violencia de género hacia las mujeres en el análisis de las diferentes investigaciones, han sido reconocidas como tipos de factor de riesgo en algunos países. La identificación, prevención y seguimiento, deben no solo reconocer las conductas de peligro sino además realizar mayores controles en función de su detección, acompañamiento, vigilancia y eliminación.

A continuación, se hace una breve referencia a los ordenamientos jurídicos internacionales, nacionales y locales que abordan el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, específicamente en el ámbito laboral, fundamentándose en Tratados, Convenciones, Leyes y Normas que protegen los derechos de las mujeres.

II.3.1 Marco Jurídico Internacional

Los contenidos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establecen, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero. “Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948”, (Naciones Unidas, s/f). Estos contenidos deben de ser tomados en cuenta debido a la importancia mundial de este instrumento, que reconoce el derecho a toda persona a la vida, libertad y a la seguridad artículos 1, 2 y 3. En esta, se reconocen el derecho al trabajo, así como a un nivel de vida adecuado que le asegure la salud y el bienestar. Lo anterior se traduce en asegurar el derecho a un trabajo, seguro y sin violencia, plasmados principalmente en sus artículos 22, 23, 24 y 25 de esta declaración.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2016, pp. 8-13), mandata a los Estados Parte, asegurar a las mujeres y hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descanso, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.

Artículo 1

1. Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural.

Artículo 2

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que dispongan, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Artículo 6

1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomará medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena afectividad de este derecho, deberá figurar orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen la libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas t satisfactorias que le aseguren en especial:

- a. Una remuneración que proporcione como mínimo a todas las trabajadoras y trabajadores:
 - i. un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii. condiciones de existencia dignas ellas, ellos y sus familias, conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- a. La seguridad y la higiene en el trabajo;
- b. Igual oportunidad para todas y todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- c. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 9

Los Estados parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Es importante tener presente que la violencia la sufren tanto mujeres como hombres, aunque las mujeres viven una mayor vulnerabilidad debido a

que ellas se han insertado a los mercados laborales en condiciones de desventaja respecto a los hombres.

Por lo cual, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) (1979) publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 18 de junio de 1981, determina la obligación de los Estados Parte en los Pactos Internacionales de los Derechos Humanos de garantizar a la mujer y al hombre la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, así como el adoptar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres, ya que esta discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto a la dignidad humana.

Es por lo que la CEDAW enuncia en sus artículos 1, 2, 3, 4, 8, 10, 15 y 16, aplicar los principios consagrados en la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la igualdad entre mujeres y hombres, así como la igualdad de derechos y libertades (1979).

Para el ámbito laboral de la CEDAW específicamente, dichas medidas se marcan en el Artículo 11, (todos sus incisos), “Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, mismos derechos”. Al interpretar estos preceptos, se determina una obligación estatal de asegurar a las trabajadoras ambientes seguros en el ámbito laboral (1979).

Adicional a la Convención de la CEDAW, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en sus observaciones finales del 25 de agosto del 2006 numeral 15, instruye al Estado Mexicano a adecuar plenamente su legislación laboral a los contenidos de la CEDAW y a castigar a quienes violen los derechos de las mujeres en el ámbito laboral (1979).

Otro instrumento internacional para la defensa de los derechos de las mujeres es, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará” (1994)

es uno de los principales instrumentos de derechos humanos de las mujeres dirigido a aplicar una acción concertada para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra las mujeres, basada en su género, al tiempo que condena todas las formas de violencia contra la mujer perpetradas en el hogar, en el mercado laboral o por el Estado y/o sus agentes. Esta define la violencia contra las mujeres, la cual incluye la violencia física, sexual y psicológica, y también se refiere a la violencia que ocurre en el lugar de trabajo, enmarcados principalmente en sus Artículos 3, 4, 5 y 6.

Por su parte, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tutelan los derechos de las trabajadoras y trabajadores, en el caso específico de las mujeres a no ser discriminadas y, a ser protegidas de cualquier forma de violencia.

El C111-Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), (1958) ratificado por el Estado Mexicano el 11 de septiembre de 1961, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de agosto de 1962, señala “la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo que anula o altera la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo”.

El Convenio más actual en materia de trabajo es el C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019, s/p), publicado por el Diario Oficial de la Federación el 19 de junio de 2019. Este convenio enmarca la violencia y el acoso los cuales en la legislación nacional pueden definirse como un concepto único o como conceptos separados, donde a efectos del mismo marca:

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenaza de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifieste una sola vez o de

manera repetida, que tengan por objeto, que cause o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, determinado, e incluyen el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Este convenio, reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género que afecta de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, siendo estas violencias una de las mayores infracciones a los derechos humanos de las mujeres, que son una manera de tener una desproporcionalidad en la igualdad de oportunidades y, son categóricamente rechazadas y contradictorio con el trabajo decente. Este convenio “enmarca a los Estados Partes la responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos, tanto en el ámbito público como en el privado” (C190, 2019, s/p).

De esta manera contamos con Las Normas Oficiales Mexicanas (2018, s/p), que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión social, las cuales determinan las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad, salud y medio ambiente. La NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (2018) tiene por objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo y marca en el punto 7.2, inciso g) la violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

7. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional

7.2 la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente:

g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicosocial, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador, consistente en acciones de intimidación sistemática t persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual.

2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, física o ambas, y

3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

II.3.2 Marco Jurídico Nacional

Si bien, en México existe protección a la población a través de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917) (CPEUM), donde en su artículo 1° nos avala que todas las personas tenemos los mismos derechos, reconocidos en los tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. Respecto a los derechos de las mujeres, en el derecho a una vida libre de violencia, se está reconociendo en la actualidad que existe violencia laboral la cual se manifiesta por diversas formas de discriminación, en función de hostigamiento y acoso laboral, además del abuso de poder el cual se puede observar como un comportamiento de violencia reiterativo, lo cual, deriva en la imposibilidad de que trabajadoras y trabajadores gocen plenamente de sus derechos tanto humanos como laborales (Velázquez &

Díaz, 2020, p .435-436). Adicionalmente prohíbe toda discriminación basada en el género; reconoce la igualdad jurídica entre mujeres y hombres y el derechos de toda persona a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar (última reforma, 2023).

La Constitución en su Artículo 4. Comprende la mujer y el hombre son iguales ante la ley... Artículo 123. Donde en referente a los principio de igualdad y no discriminación se establecen la salvaguarda de los derechos laborales, e implica tanto el ámbito público como en el privado un compromiso de generar ambientes adecuados y seguros (CPEUM, 1971, p.p. 135-146)

De esta manera, el trabajo como derecho se establece en la Ley Federal del Trabajo (LFT, 1970, pp. 1-21) publicada en el Diario Oficial de la Federación en 11 de abril de 1970, prohíbe el establecimiento de condiciones que implique discriminación entre las trabajadoras y trabajadores por motivo de género o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Artículo 1. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, (Párrafo reformado DOF 01-05-2019).

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patronos (Párrafo reformado DOF 01-05-2019).

Artículo 3º. Bis. -Para efectos de esta ley se entiende por:

a. Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b. Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, (Artículo adicionado DOF 30-11-2012).

Artículo 31.- Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia, (Fracción reformada DOF 30-11-2012).

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo, (Fracción reformada DOF 30-11-2012)

Artículo 51.- son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amenazas, injurias hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos, (Fracción reformada DOF 30-11-2012).

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador, (Fracción adicionada DOF 30-11-2012).

Artículo 56.- Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condicione de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley (Artículo reformado DOF 30-11-2012).

En esta legislación laboral, se tutela y determina la igualdad sustantiva de trabajadoras y trabajadores frente a la parte del empleador, lográndose al eliminar la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral, al darles el acceso a las misma oportunidades considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres (LFT, 1970).

En México, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2021) establece que el tipo de violencia más frecuente en el ámbito laboral tanto a lo largo de la vida laboral como el último año es la discriminación: 18.1% de las mujeres que han trabajado alguna vez en su vida ha experimentado alguna situación de discriminación laboral. En tanto que, en los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta, 21.7% ha experimentado alguna discriminación laboral (INEGI, 2021).

Para las disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) en su última reforma del 19 de enero de 2023 enmarca en su Artículo 1º, 4º y 9º, que el objeto de esta ley es “prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona”, entendiendo por discriminación toda practica que tenga por objeto o afecto

impedir o anular el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en los términos del Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 1º, párrafo segundo, fracción III de esta ley, así como promover la igualdad de oportunidades y trato, situaciones que ocurren en el ámbito laboral.

La ley específica en materia de violencia contra las mujeres es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) (LGAMVLV), la cual en su artículo 1 y 2 establecen la coordinación entre el ámbito federal y local de cada entidad federativa para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas para el pleno acceso a una vida libre de violencia, así como dentro de su competencia expedir las normas legales para garantizar este derecho de conformidad con los Tratados Internacionales de Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado Mexicano.

La LGAMVLV (2007, pp. 7-8) se definen los diferentes tipos de violencia contra las mujeres, como la violencia psicológica, física, patrimonial, económica y sexual, y, las medidas que se deriven de ella garantizarán la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia, así como el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia en sus relaciones laborales, definida en esta Ley la violencia laboral y docente como:

Artículo 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por la personas que tiene un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un 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.

Puede consistir en un solo evento o una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Artículo 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la

explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Artículo 13.- El hostigamiento sexual es 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.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (ídem, 2007).

Las conductas que constituyen la violencia de género en razón de hostigamiento y acoso sexual son contempladas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como las facultades y atribuciones de las entidades federativas y los tres órdenes de gobierno, encargados de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales, en sus Artículos 14 y 15 (ídem, 2007).

De esta manera, la Ley General para Prevenir la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) texto vigente en su última reforma publicada en el DOF el 2 de agosto de 2006, regula y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, en el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos públicos y privados, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Menciona entre las acciones para la igualdad evitar la segregación de las personas por razón de su sexo (por ser mujeres) así como el fomentar accesos a las mujeres a puestos directivos, y adicionalmente, determina que la Política Nacional debe revisar las políticas de prevención, atención y sanción en materia de las violencias de género.

Desde 2009 existe un proyecto de ley en torno al hostigamiento y acoso en las relaciones de trabajo, proyectándose con carácter sancionatorio. El

hostigamiento y el acoso laboral se presenta entre pares, entre superiores y subordinados y entre subordinados y superiores. El costo de la violencia laboral afecta principalmente la salud emocional de quien la padece, así como la salud física, con consecuencias en las relaciones personales, familiares y laborales, inadecuado clima laboral, hasta costos en la productividad.

En el Código Penal Federal (1931, p. 101) su última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 07 de junio de 2024, Capítulo 1 Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Estupro y Violación, en su Artículo 259 Bis marca:

Artículo 259 Bis. - Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra forma que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargado le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año (Párrafo reformado DOF 15-06-2018).

Solamente será punible el hostigador sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida, (Artículo adicionado DOF 21-01-1991).

El acosar implica un comportamiento reiterativo, basado en el abuso de poder para conseguir algo. El acoso laboral es aquella conducta persistente, que se puede demostrar y que es ejercida sobre una empleada o trabajadora, por parte de una persona en un puesto superior o jerárquico como poder de decisión. El impacto económico de la violencia en el trabajo repercute, en su mayoría, en el bienestar emocional de la víctima, así como en su salud física, generando efectos negativos en las relaciones personales, familiares y laborales, creando un ambiente laboral desfavorable y afectando la productividad.

II.3.3 Marco Jurídico Estatal

El Estado de Sinaloa cuenta con un marco jurídico que protege a las víctimas de violencia laboral. A continuación, se presentan las leyes y artículos que abordan este tema.

La Constitución Política del Estado de Sinaloa (2019, p. 1) (CPES) es la máxima encargada de tutelar la protección de la dignidad humana y de los derechos humanos en el Estado de Sinaloa, propugna como valores superiores de su orden jurídico y social, la libertad, la igualdad de derechos, la justicia, la solidaridad, el pluralismo político y la diversidad cultural, Artículos 1 y 2.

Este orden jurídico al igual que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce que todas las personas son titulares de los derechos humanos, vinculando a todos los poderes públicos, teniendo por obligación en el ámbito de sus competencias promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y prohíbe toda discriminación (2019, pp. 1-), la cual enmarca los siguientes artículos:

4º Bis A. Las personas son titulares de los siguientes derechos y libertades reconocidos por esta Constitución

I. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida.

(...)

IX. Los ciudadanos tienen derecho a acceder, en condiciones de igualdad, a las funciones y cargos públicos, con excepción de los sujetos a elección popular que se regirán por su propia normativa, en los términos que establezca la ley del servicio civil de carrera.

Art. 4º Bis B. El Estado tomará las medidas correspondientes a efecto de dar cumplimiento a los siguientes derechos y deberes:

(...)

IV. Los habitantes en el Estado tienen el derecho a disfrutar una vida libre de violencia. La ley establecerá las bases de la actuación de las autoridades para

prevenirla y atender a las personas que sufran de ella, así como generar una cultura que permita eliminar las causas y patrones que la generan, poniendo especial atención en la erradicación de la violencia intrafamiliar. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, entendida como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

(...)

VIII. El Estado adoptará las medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad entre mujeres y hombres, siempre y cuando no entrañen el mantenimiento indefinido de normas desiguales o separadas. Entre otras, aplicará la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que se implementen. Dichas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad en la oportunidad y en el trato entre mujeres y hombres.

Art. 13. El varón y la mujer son iguales ante la ley. La familia constituye la base fundamental de la sociedad. Los niños y las niñas deberán ser objeto de especial protección. Las personas de la tercera edad y los discapacitados deben recibir apoyo permanente. Toda medida o disposición en favor de la familia y de la niñez, se considerará de orden público. (Ref. según decreto 469 de fecha 19 de diciembre de 2000, publicado en el P.O. No. 056 de 09 de mayo de 2001)

La Ley garantizará que la mujer no sea objeto de discriminación y que tenga los mismos derechos y obligaciones que el varón, en la vida política, social, económica y cultural del Estado, con el fin de que desarrolle sus potencialidades. (Adic. según decreto 469 de fecha 19 de diciembre de 2000, publicado en el P.O. No. 056 de 09 de mayo de 2001).

El Estado tiene la obligación de garantizar la protección de los derechos de la sociedad sinaloense, en sus diferentes ámbitos de poder y gobierno, a través de su legislación y políticas públicas.

En el Código Penal para el Estado de Sinaloa (2017, pp. 3-4), desde el año 2017, se encuentra tipificado el delito el hostigamiento sexual, indicándose en el artículo 185 que:

Artículo 185. Comete delito de hostigamiento sexual, quien asedie u hostigue con fines lascivos o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquier otra que implique subordinación; al responsable se le impondrá de uno a dos años de prisión y de doscientos a cuatrocientos días de multa.

Si la solicitud de favores de naturaleza sexual se acompaña con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que puedan tener en el ámbito de su relación con su superior jerárquico, se le impondrá prisión de dos a tres años y de trescientos a seiscientos días de multa.

Artículo 185 Bis. Comete delito de acoso sexual, quien, por cualquier medio, ejercicio abusivo de poder que conlleve a un estado de indefensión, desventaja o de riesgo para la víctima, asedie, acose, o demande actos de naturaleza sexual con fines lascivos, independientemente de que se realice uno o varios eventos.

Es necesario sustentar que los derechos humanos están fundamentados en tratados, convenciones y leyes, son un conjunto integral de valores que residen en todos los seres humanos y en materia específica de los derechos de las mujeres, adolescentes y niñas, se cuentan con leyes específicas para su cumplimiento. Es fundamental erradicar la violencia para el logro de la igualdad, el bienestar del desarrollo social, cultural, económico y político del estado.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa (2017) (LAMVLV) publicada en el Periódico Oficial el 30 de julio de 2017 como respuesta al mandato de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es de observancia obligatoria en el Estado de Sinaloa, garantiza el pleno ejercicio del derecho a la igualdad de

oportunidades con equidad de género, así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el Estado y los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, desglosa los tipos de violencia y los derechos que son protegidos por esta ley.

Al igual que la LGAMVLV, la Ley de Acceso Estatal (2017, pp. 7-8) establece en su Capítulo II, Artículo 15 y 16:

Artículo 15. La violencia laboral y docente se ejerce por las personas que tiene un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación de jerarquía, consistente en un 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.

Puede consistir en un solo evento o una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual, en los términos definidos en el Código Penal para el Estado de Sinaloa.

Artículo 16. Constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condiciones de género. Incluye para efectos de esta ley, la exigencia o condicionante de certificados de no gravidez, así como para la obtención de un trabajo o el despido por motivos de embarazo, el impedimento de llevar a cabo el periodo de lactancia conforme a ley, además del acoso y hostigamiento sexual.

El Estado de Sinaloa se armoniza con el Estado Mexicano para ir en búsqueda de ser un País protector y tutelar de los derechos fundamentales de las mujeres, teniendo el compromiso de construir un Estado garante, promotor de políticas públicas que protejan y tutelen estos derechos.

Es por lo que la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa (2018) tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, con los principios rectores la igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación, la equidad de género, la perspectiva de género, etc. para que el Estado de cumplimiento a la igualdad sustantiva en

los ámbitos públicos y privados en favor de la mujer y menciona entre las acciones para la igualdad, el acceso al trabajo de las personas que en razón de sexo están relegadas de puestos directivos, así como evitar la discriminación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo.

En Sinaloa existe una ley que regula las relaciones laborales entre trabajadoras y trabajadores el servicio del Estado y del gobierno, estableciendo las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones de las trabajadoras y trabajadores.

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa (1986) publicada en el P. O. el 4 de abril de 1986, en su última reforma del 13 de diciembre de 2021, es obligatoria y de observancia para los tres poderes del Gobierno del Estado y todas las entidades públicas estatales, regulando la relación jurídica entre las entidades públicas y sus trabajadoras y trabajadores. Esta ley establece las condiciones de trabajo, tutela los derechos contraído por relación laboral y marca las obligaciones de las trabajadoras y trabajadores al servicio del Estado. Establece también que mujeres y hombres deberán recibir igual remuneración por igual trabajo, sin distinción ni discriminación por razón de sexo, edad, género, etc. Marca como finalidad garantizar el derecho a la salud mediante la seguridad social para el bienestar individual y colectivo.

Así mismo el Artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (2018) (LOPDGDD) publicado el 06 de diciembre de 2018. Establece que "los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar", potenciar el derechos a la conciliación de la vida laboral y la vida personal y familiar, sujetándose a lo establecido en la negociación colectiva o personal con el empleador, (Cuestiones laborales, s/f).

Para caso concreto, en la Secretaría de Educación Pública y Cultura (SEPyC) se estableció el Protocolo para la Prevención, Atención y Denuncia del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo, Hostigamiento Sexual y cualquier otro tipo de Violencia Laboral en la Secretaría de Educación Pública y Cultura y los Servicios de Educación Pública Descentralizada del Estado de Sinaloa (2021) (PASARSHS) publicado del 5 de febrero de 2021 entrando en vigor un día después de su publicación, derivado de una disposición Normativa Federal en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. Emitido por la Secretaría de Gobernación (SEGOB), la Secretaría de la Función Pública (SFP) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero del 2020, enviado a las 32 Entidades Federativas para su implementación en las dependencias Estatales.

Este protocolo atiende al marco normativo nacional e internacional en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, integra los mecanismos y procedimientos de prevención, detección y actuación tendientes a evitar, detener y disminuir el daño de índole psicológico, social, económico, afectivo o físico de la presunta víctima. Es de observancia obligatoria para el personal docente y administrativo en la Secretaría de Educación Pública y Cultura, los Servicios de Educación Pública Descentralizada del Estado de Sinaloa y tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y denunciar el Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo, Hostigamiento Sexual y cualquier otro tipo de Violencia Laboral (PASARSHS, 2021).

En el transcurso de esta investigación este Protocolo fue reestructurado, el 31 de mayo de 2024 se publicó en el Periódico Oficial “El Estado de Sinaloa” los Lineamientos para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento, Acoso Sexual, Laboral y/o Violaciones de los Derechos Humanos en la Secretaría de Educación Pública y Cultura, documento que abroga el acuerdo por el que se establece dicho Protocolo.

Dentro de la SEPyC, se cuenta con el Código de Conducta de la Secretaría de Educación Pública y Cultura y de los Servicios de Educación Pública Descentralizada del Estado de Sinaloa (2020) emitido el 2 de diciembre de 2020, el cual tiene como propósito impulsar, fortalecer y velar por la consolidación de los principios, valores y reglas emanadas del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Sinaloa, y a las que deben sujetarse los servidores públicos de la Secretaría de Educación Pública y Cultura y de los Servicios de Educación Pública Descentralizada del Estado de Sinaloa (SEPDES), determina reglas de integridad, mismas que enunciativas mas no limitantes y define el actuar de las servidoras y los servidores públicos en cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.

Este ordenamiento enuncia que las servidoras y los servidores públicos adscritos a la SEPyC y los SEPDES, deben observar los principios constitucionales y legales que rigen el servicio público y cumpliendo con la equidad, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, así como la equidad de género (artículos 4 y 5, código de conducta, 2020).

Es importante destacar que el Marco Jurídico Estatal es complementario a los marcos legales Internacionales y Nacionales, que existen en el país. Además, es fundamental que el Estado adopte medidas concretas para garantizar la protección de las personas trabajadoras contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

II.4. Marco conceptual

La revisión del marco jurídico, permite no solo identificar lo que se entiende por violencia de género y violencia laboral a nivel internacional, nacional y estatal, sino también las sanciones de que pueden ser sujetos quienes la cometen. Este análisis del marco legal esclarece no solo la definición de los tipos de violencia, además, posibilita la acreditación de sanciones a las que las personas generadoras de violencia puedan enfrentarse.

II.4.1. Tipología de la violencia contra las mujeres

La Ley de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa (LAMVLVES, 2007, pp. 4-5), en su artículo 11, define los tipos de violencia contra las mujeres:

Artículo 11. Los tipos de violencia contra las mujeres son:

- I. Violencia psicológica: Es cualquier tipo acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en; negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso el suicidio;
- II. Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que puede provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;
- III. Violencia patrimonial: Es cualquier acto u omisión que afecte la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y pueda abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;
- IV. Violencia económica: Es toda conducta de acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;
- V. Violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto;

- VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

II.4.2. Violencia contra la mujer, roles y relaciones de género

Para la Organización Mundial de la Salud (2018, parr. 4), la definición de género es:

El género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto.

Para la Organización Panamericana de la Salud (OPS, s/a, par. 1) define la violencia como: “uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo”.

Esta misma Organización define la Violencia de género: “La definición más aceptada de violencia de género es la propuesta por la ONU en 1995, como: “Todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual, o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción, o la privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada” (OPS, 2019, s/p).

Castro (2017), define la violencia de género como: “la violencia que se ejerce contra las mujeres por el hecho de ser mujeres. Esto es, todas las

formas de violencia que perpetúan el control sobre las mujeres, o que imponen o restablecer una condición de sometimiento para las mujeres. Constituye, así, la expresión más extrema de la desigualdad y la opresión de género”. Por otro lado, “La violencia laboral ha sido abordada desde muchos aspectos, como sus causas, consecuencias y prevalencia, aunque sigue habiendo una escasez de datos e información que especifiquen la forma en que el género se relaciona con el mobbing (González, 2018, s/p).

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, 2020).

Tradicionalmente se ha dado más importancia a los ataques corporales, pero la magnitud que están adquiriendo otras formas de hostigamiento en el ámbito laboral se está convirtiendo en un foco de preocupación, por las graves consecuencias que tiene para la sociedad en su conjunto. Para la mayoría de la población económicamente activa, las relaciones laborales son una realidad ineludible y en ellas se producen situaciones personales a las que deben darse protección, particularmente las mujeres, por aquellas desigualdades de poderes que existen en su entorno.

Izquierdo (2004, p. 145), señala que “de entre las múltiples relaciones de poder, las económicas son fundamentales. Por el impacto de lo económico sobre otros ámbitos y dimensiones de la vida es que afirma que la división sexual del trabajo tiene un efecto constituyente de subjetividades”. En ese mismo sentido, Michel Foucault, brinda una mirada desde el ejercicio de poder sobre las relaciones de poder aporta al análisis de los procesos de empoderamiento, no desde su posesión. Siguiendo esta propuesta, todos los

individuos hacen parte del entramado de relaciones de poder, situación de la que todas las mujeres y hombres participan: “El poder está en todas partes; no es que lo englobe todo, sino que viene de todas partes”. (Foucault, 1998, p. 113, como se citó en Cano & Arroyave , 2014, p. 99).

Cano y Arroyave (2014, p. 99), mencionan que:

El concepto de género es una categoría de análisis sobre la condición, situación y diferencias entre hombres y mujeres; se caracteriza, por su énfasis en la influencia de los aspectos sociales y culturales sobre los biológicos. Autoras como Marta Lamas (1999), Joan Scott (1996) y Gayle Rubin (1986), señalan que se refiere a la construcción cultural de la diferencia sexual; construcción que tiene un carácter relacional, pues implica necesariamente las relaciones entre los sexos. Por otra parte, Judith Butler en *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad* (2007), propone una versión no esencialista del género, en la que este es performativo, en tanto, es construido por un sujeto que se apropia de él. El género para esta autora no es binario sino múltiple, se da de acuerdo a las condiciones de cada mujer y cada hombre.

CAPÍTULO III.

CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

*No estoy aceptando las cosas que no puedo cambiar,
estoy cambiando las cosas que no puedo aceptar.
“Angela Davis” (1944)*

Por el solo hecho de ser mujeres, las mujeres y las niñas generalmente resultan ser las más afectadas de la violencia, esto se refleja en la falta de oportunidades en la sociedad como: lo social, lo político y lo laboral, esto al visibilizar la desigualdad de derechos entre mujeres y hombres.

Los movimientos mundiales organizados y llevados a cabo por mujeres principalmente reafirman que, para lograr la construcción de espacios seguros es fundamental la participación de ellas logrando un desarrollo equitativo y sostenible. De estos movimientos han surgido iniciativas con perspectiva de género aun cuando nos encontramos muy lejos de proporcionar oportunidades y entornos equitativos para las mujeres y las niñas, estas iniciativas son:

- A *nivel internacional*, se institucionalizó el Día Internacional de la Mujer el 08 de marzo, por la ONU en 1975. En esta fecha se reúnen mujeres del todo el mundo para exigir la protección y respeto de sus derechos, erradicar la violencia de género y generar conciencia sobre la importancia de la equidad (ONU, s/f).
- A *nivel nacional*, para atender la violencia contra las mujeres el gobierno de la ciudad de México realizó un plan de acción donde contempló cinco ejes fundamentales, estos ejes son: transporte público; espacios públicos; instituciones de seguridad y justicia, atención a víctimas, y difusión de campañas permanentes para visibilizar el acoso sexual y la violencia en contra de las mujeres (Gobierno de la CDMX, 2019).
- A *nivel local*, la Secretaría de Gobernación, en conjunto con la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM, 2017), emitió la Alerta de Violencia de Género como estrategia

para prevenir y adoptar acciones que garanticen a las mujeres una vida libre de violencia, que para Sinaloa es a partir de la situación de violencia de género que se viven en los municipios de Culiacán, Mazatlán, Ahome, Guasave y Navolato, los cuales están en la declaratoria de alerta de género.

Es por ello por lo que hacer una aproximación metodológica con perspectiva de género, es una estrategia efectiva para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, ya que facilita los procesos de conceptualización, diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de programas y proyectos. Esta metodología permite integrar de manera sistemática la perspectiva de género en la acción pública, en el nivel federal, estatal o municipal (ONU MUJERES, 2014, p. 25).

El trabajo que se presenta, se realizó con el diseño de la metodología utilizada como guía para el trabajo empírico, al observar diversas investigaciones en materia de violencia de género, las especialistas (Ansoleaga, Gómez y Mauro; Cruz-Arrollo y Casique), recurren cada vez más a la colaboración de las herramientas estadísticas para el desarrollo de sus proyectos de investigación, es por ello que en el desarrollo del escrito de este proyecto de investigación surge la duda ¿Qué tipo de metodología de investigación se está realizando?

En esta sección se muestra la descripción metodológica de la investigación, llevando a cabo el análisis de los datos que se recaben mediante el método de la encuesta, definiéndose en una serie de etapas a través de las cuales se buscará la información. Se lleva a cabo un análisis probabilístico que nos muestra la prevalencia del tipo de violencia que puedan padecer las mujeres dentro de su ámbito laboral de acuerdo con diferentes características.

No se omite externar que, la realización de la investigación de campo de este proyecto presentó ciertas dificultades, como fue la revisión de la investigación documental (bibliografía y hemerografía), al haberse abrogado la política pública que se comenzó analizando desde el protocolo de

investigación planteado, el diagnóstico y la aplicación de la encuesta también tuvieron sus obstáculos.

Se debe enfatizar, que se llevó siempre un diario de campo donde se fueron plasmando en él las vicisitudes encontradas, mismas que se percibieron en las visitas a los diferentes departamentos con los que cuenta la SEPyC y en los cuales se pedían los permisos correspondientes a las jefas y jefes de las diferentes áreas para platicar con las trabajadoras y exponerles el proyecto, en qué consistía y cómo se llevaría a cabo la aplicación de la encuesta.

III.1. Enfoque cuantitativo y teoría feminista

Partiendo de que la investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema, (Hernández et al., 2014, p. 37). El trabajo de investigación se realiza en el paradigma positivista soportando el enfoque metodológico, lo que orienta una forma de pensar y abordar el objeto de investigación mediante una observación sistemática, tratando de verificar suposiciones establecidas, lo cual permite analizar el problema mencionado y de esta manera establecer lo que sucede en el contexto laboral.

De acuerdo con el sentido de la investigación se busca comprender la naturaleza de la desigualdad de género, ampliando nuestro entendimiento de la sociedad. Si bien la teoría feminista no solo se enfoca en las mujeres, sino que también observa como el género intersecciona con otras identidades, como la raza, la clase y la sexualidad, las feministas han trabajado para visibilizar y combatir las injusticias de las estructuras sociales que a menudo están diseñadas para perpetuar la desigualdad de género (Super aprendiz, s/f).

Se decide realizar el estudio por el método cuantitativo porque es el que nos permite a través de la recolección de datos, obtener porcentajes,

frecuencia y prevalencias para dar respuesta a la pregunta de investigación planteada.

El método cuantitativo es secuencial, probatorio y riguroso, parte de una idea que va acotándose intencionalmente para medir con precisión las variables de estudio, basándose en investigaciones previas, este estudio se fundamenta primordialmente en sí mismo. Se utiliza para consolidar las creencias y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población (Hernández *et al.*, 2014, pp. 4-10).

Cuantitativo porque se recoge información, sometiéndola a procesos estadísticos, porcentajes, prevalencias, para obtención de resultados para dicho problema, cada dato obtenido será registrado de la mejor manera.

Para Hernández *et al.*, (2014) los elementos del enfoque cuantitativo son:

- 1.Objetivos; que son la guía del estudio
- 2.Preguntas de investigación; que deben ser claras y son el qué dé el estudio
- 3.Justificación del estudio; que es el porqué y el para qué del estudio
- 4.Viabilidad del estudio que implica;
 - Disponibilidad de recursos
 - Alcances del estudio
 - Implicaciones y consecuencias del estudio
- 5.Deficiencias en el conocimiento del problema que orientan al estudio en;
 - Estado del conocimiento
 - Nuevas perspectivas a estudiar.

Para Pedrero (2010, p. 240), al hacer un aporte a la investigación cuantitativa nos señala que:

“La investigación cuantitativa se basa en la información estadística; a partir de los datos se obtienen indicadores. Por lo que, para asegurar una perspectiva de género en la metodología cuantitativa, es indispensable abordar el proceso

desde la obtención de las estadísticas y observar, además, el buen manejo e interpretación de los indicadores obtenidos. Primero se abordarán aspectos relacionados con la consecución del dato y al final se darán ejemplos concretos sencillos para la buena interpretación de los resultados estadísticos. No se incluyen aquí modelos sofisticados que requieran el manejo de técnicas estadísticas especializadas, lo que se busca es que una persona común (sin entrenamiento especial) vea que la información cuantitativa proporciona herramientas útiles en la investigación. Por otra parte, se expondrán problemas de interpretación, encontrados frecuentemente en las publicaciones”.

La perspectiva de género en la metodología cuantitativa a través de la teoría feminista produce conocimiento desde el punto de vista feminista. Un enfoque feminista de la epistemología busca establecer la producción de conocimiento desde la perspectiva de género.

La teoría feminista es la extensión del feminismo al discurso teórico, ficticio o filosófico. Su objetivo es comprender la naturaleza de la desigualdad de género. Examina los roles sociales, las experiencias, los intereses, las tareas y la política feminista de mujeres y hombres en una variedad de campos, como la antropología y la sociología, la comunicación, los estudios de los medios, el psicoanálisis, la teoría política, la economía doméstica, la literatura, la educación y la filosofía (Academia Lab, 2025, s/a).

La teoría feminista a menudo se centra en analizar la desigualdad de género. Los temas que se exploran a menudo en la teoría feminista incluyen la discriminación, la objetivación (especialmente la objetivación sexual), la opresión, el patriarcado, los estereotipos, la historia del arte y el arte contemporáneo, y la estética (Ídem, 2025, s/a).

III.2 Nivel o Tipo de Investigación

Para esta investigación los elementos serán claros, definidos y limitados, obteniendo resultados de índole numérica, descriptiva y prevalencias, partiendo de un conjunto de datos.

Los estudios *ex post facto* (o no experimental), consisten en una metodología de investigación empírico-analítica (cuantitativas) en las que la investigadora o investigador no tiene ningún control sobre las variables independientes, ya sea porque el fenómeno estudiado ya ha ocurrido o porque no es posible controlar las variables independientes. Los proyectos de investigación *ex post facto* forman parte de una metodología altamente estructurada, de baja intervención que es muy útil en la investigación de hechos ocurridos para establecer relaciones en las variables (Vega, 2015. pp. 3-5).

Partiendo de un estudio *ex post facto* (o no experimental), con un enfoque metodológico cuantitativo, la encuesta a través de un cuestionario será la técnica utilizada para la recolección de información, se aplicará el cuestionario ya aplicado por el Centro de Políticas de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa, adecuado al ámbito laboral de la Secretaría de Educación Pública y Cultura, el cual será lanzado mediante la plataforma de Google Forms. Las víctimas no recurren a recursos normativos y legales de protección, por desconocimiento de estos, pero las consecuencias para la salud, el acoso y violencia laboral constituyen un riesgo psicosocial que debe ser mejor estudiado, registrado e intervenido, para su reconocimiento, prevención y atención.

Se precisan cuatro alcances que son: exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo, cada uno tiene sus particularidades y, para precisar el alcance es fundamental determinar qué estrategia de investigación será la que se llevará a cabo; cabe señalar que, “es posible que una investigación se inicie como exploratoria, después puede ser descriptiva y correlacional, y terminar como explicativa” (Hernández Sampieri *et al.*, 2014, p. 90).

La investigación se llevó a cabo de manera Exploratoria, debido a que se visitó varias veces la Institución y se mantuvo contacto con Autoridades, Jefas y Jefes de Departamento, Directiva Institucional, etc., para así evitar problemas que se pudieran presentar en el estudio, pero con la frecuencia en

las relaciones con las mujeres que ahí laboran se logró establecer el problema mismo que para analizar aspectos importantes se debía estudiar de una manera adecuada.

Estipulando en esta investigación la realidad de dicho problema, se analizan los tipos de violencias de géneros que se ejercen hacia las mujeres en la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa (oficinas centrales), de tal forma que en el reconocimiento del instrumento a utilizar para la recolección de los datos sabemos que, al conocer qué instrumento usar, cómo usarlo y cómo interpretar los resultados, la investigación es productiva.

Es importante mencionar que la exploración de los aspectos mencionados tiene como fin realizar un proyecto de intervención enfocado a una red social de empoderamiento en el entorno laboral, para: 1) Informar y empoderar a mujeres víctimas de violencias de género dentro de su ámbito laboral, 2) Proporcionar una visión con perspectiva de género real desde el ámbito laboral siendo una guía y herramienta para acortar las desigualdades y las brechas de género que hoy en día se siguen viviendo, basadas en una colaboración integral y no sexista, impartida desde el derecho humano.

Con ello crear conciencia en las mujeres a no normalizar la violencia en ninguno de sus espacios especialmente en el ámbito laboral, creando nuevas vertientes y abanicos de oportunidades para así generar directrices o rutas de intervención abordando la temática en materia de violencia laboral, convirtiendo al personal que labora dentro de las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa en personas agentes de cambio y así contribuir a la detección, actuación, atención y erradicación de las violencias de género.

III.3. Población y grupo de incidencia

La institución elegida para esta investigación es la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, la cual cuenta con una

plantilla laboral en oficinas centrales de 1,291 personas trabajadoras de las cuales 693 son mujeres y 598 son hombres; la investigación se centrara en las mujeres trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencia y apoyo a la educación) con el fin de estudiar una política pública ya aplicada para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres dentro de esta institución (datos proporcionados por la SEPYC, 2023).

Con una muestra probabilística, donde toda la población a estudiar tendrá la misma posibilidad de ser escogida para la muestra, por medio de una selección mecánica de las unidades de muestreo y análisis (Hernández Sampieri, 2014, pp. 176-177).

Se utilizo el programa Decisión Analyst STATS 2.0, se obtuvo como resultado una muestra representativa de 248 mujeres encuestadas para tener la representatividad del grupo a estudiar (Hernández, 2014, pp.178-180).

III.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Los autores Múnch y Ángeles (1997, pp. 54-55), mencionan dicen que:

Los instrumentos para recabar información son, aparte de las técnicas de investigación documental (fichas bibliográficas y fichas de trabajo), la encuesta, el cuestionario, la entrevista, los test y las escalas de actitudes. Todas estas técnicas sirven para medir las variables y deben reunir dos características:

- 1.Validez. Se refiere a que la validez o resultado obtenido mediante la aplicación del instrumento, mida lo que realmente se desea medir.
- 2.Confiabilidad. Se refiere a la estabilidad, consistencia y exactitud de los resultados, es decir, que los resultados obtenidos por el instrumento sean similares si se vuelven a aplicar sobre las mismas muestras en igualdad de condiciones.

En esta investigación utilizaremos la técnica del cuestionario, el cual “es un formato redactado en forma de interrogatorio en donde se obtiene

información acerca de las variables que se van a investigar. Puede ser aplicado personalmente o por correo y en forma individual o colectiva. El diseño del cuestionario habrá de fundamentarse en el marco teórico, la hipótesis, sus variables y los objetivos de la investigación. Cada pregunta que se incluya deberá estar relacionada con las variables e indicadores” (Club de ensayos, 2012, s/p).

En fenómenos sociales, tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009). Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Brace, 2013. Como se citó en Sampieri, 2014, p. 217).

“La encuesta puede definirse como la aplicación de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos. La muestra ha de ser representativa de la población de interés; y la información se limita a la delineada por las preguntas que componen el cuestionario precodificado, diseñado al efecto”, (Cea, 2001, como se citó en Useche, et.al, 2019, p. 31). La encuesta es una técnica que consiste en obtener la información directamente de las personas que están relacionadas con el objeto de estudio; sin embargo, se diferencia de la entrevista por el menor grado de interacción con dichas personas. Esta recogida de información puede ser a través de cuestionarios, test o pruebas de conocimiento (Cea, 2001, como se citó en Useche, et.al, 2019, p. 31).

Esta investigación se realizó para adquirir resultados específicos en la detección de tipos y modalidades de violencia que sufren las mujeres trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencia y apoyo a la educación) de oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura, así como su impacto, principalmente basándonos en ítems dicotómicos e Ítems de opción múltiple.

Se utilizò el cuestionario ya aplicado por el Centro de Políticas de Género de la UAS, adecuado al entorno laboral de la Secretaría de Educación Pública y Cultura.

III.5. Cuestiones éticas

Para el desarrollo de este trabajo, se tuvo el acercamiento pertinente con las autoridades competentes dentro de la Secretaría de Educación Pública y Cultura, instancia donde se pretende realizar esta investigación, en el municipio de Culiacán, Sinaloa.

Una vez obtenido su consentimiento, nos entrevistaremos con las personas titulares de las oficinas a quien también se le hará saber del desarrollo e importancia de la presente investigación, y una vez obtenido su consentimiento, se platicará con su personal para solicitarles la colaboración y participación en la investigación.

A efecto de hacerles de conocimiento el proyecto, propósito, alcance, beneficios y en su momento los resultados del presente estudio, se les solicitará las autorizaciones necesarias para que nos permitan tener acceso al personal (las mujeres que serán sujetas de investigación), a quienes se les invitara a participar de manera libre y voluntaria, bajo conocimiento del objetivo de esta investigación haciéndoles saber que los datos que proporcionen serán estrictamente confidenciales.

III.6. Procedimiento o ruta del trabajo de campo

El trabajo de campo como parte del proyecto de investigación requiere la indagación directamente en el lugar o espacio que se caracteriza por ser el contexto real del fenómeno a investigar, con una gestión previa y pertinente para tener acceso a estos espacios. Establecida la estrategia y metodología de investigación cuantitativa lanzando el cuestionario por la plataforma Google Forms, que nos permite fácilmente crear y publicar formularios, útiles para encuestas, exámenes, asistencias a cursos o capacitaciones y mucho más, permitiéndonos también ver los resultados de manera gráfica. Esta

herramienta nos servirá para lanzar la encuesta donde se conocerán los tipos de violencia que prevalecen hacia las mujeres trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencia y apoyo a la educación) que laboran en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura.

Contando con los permisos tanto para la investigación como para la aplicación de la encuesta (instrumento de recolección de datos) se visitó cada una de las áreas pertenecientes a las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura, de esta manera se tuvo el acercamiento pertinente con las jefas y jefes de departamento de las diferentes áreas. Al hacerles de su conocimiento la investigación, así como su alcance e importancia de este, ellas y ellos nos dieron el permiso correspondiente para dárselos a conocer a su vez a las mujeres que ahí laboran.

De esta manera a través de un link de WhatsApp se les compartió a las mujeres que nos permitieron el acercamiento, teniendo la facilidad de las herramientas tecnológicas. A su vez se va llevando un diario de campo donde se registran las percepciones de las personas tanto las jefas y jefes de departamento, así como de las mujeres que son encuestadas.

Una vez alcanzado el tamaño de la muestra representativa dada en el apartado III.3. población y grupo de incidencia, utilizando el programa Decisión Analyst STATS 2.0, con un tamaño de muestra de 693 mujeres, con un error máximo aceptable de 5%, el porcentaje estimado de muestra de 50%, dejando un nivel deseado de confianza de 95%, obteniendo como resultado una muestra representativa de 248 mujeres encuestadas para tener la representatividad total (Hernández Sampieri, 2014, pp.178-180). Se procederá al análisis de los datos arrojados por el instrumento de evaluación.

III.7. Conocimientos y retos metodológicos

Al inicio de la investigación se realizó un protocolo para ésta, teniendo un acercamiento metodológico hacia los enfoques con los que se investiga,

se pretendía realizar la investigación con un enfoque mixto ya que al hacernos las preguntas ¿Qué deseaba saber? y ¿Por qué se consideró un problema que requiere de estudio? se conoce el objeto de estudio, donde respuesta a lo que se deseaba saber, las preguntas que se necesitan contestar y qué objetivos se pretenden lograr dan paso a la metodología.

Al paso de tiempo entre la investigación de campo y la construcción de este protocolo se fue acotando la metodología, optándose por una metodología con enfoque cuantitativo, ya que la pregunta de investigación, el método, las técnicas e instrumentos de obtención de datos y el procesamiento de los mismos, dio paso a este enfoque para dar respuesta a la hipótesis o supuesto de investigación (en este caso sería la pregunta detonante).

La realización de la investigación de campo de este proyecto presentó ciertas dificultades, una de ellas fue la revisión de la investigación documental (bibliografía y hemerografía), al haberse abrogado la política pública que se comenzó analizando desde el protocolo de investigación planteado.

Dicha política pública que ya era aplicada en la SEP y C, fue el Protocolo para la Prevención, Atención y Denuncia del Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo, Hostigamiento Sexual y cualquier otro tipo de Violencia Laboral en la SEP y C y los SEPDES, entrando en vigor los Lineamientos para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento, Acoso Sexual, Laboral y/o Violaciones de los Derechos Humanos en la Secretaría de Educación Pública y Cultura; el diagnóstico y la aplicación de la encuesta también tuvieron sus obstáculos.

Lo más relevante de las dificultades encontradas fueron: 1) Donde la jefatura estaba a cargo de una mujer; tenían un poco más de recelo y escepticismo sobre la investigación pidiendo una explicación más explícita sobre el tema a investigar, 2) La mayor dificultad para entrar a realizar las encuestas o el área donde no se pudo aplicar la encuesta estuvo en los departamentos donde la jefa o jefe del departamento era un hombre.

Uno de los retos más importantes que trajo para mi esta investigación fue el hecho de haber seleccionado una institución pública, ya que, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, en cada institución se deben obtener los permisos correspondientes para la investigación y sobre todo la aplicación de diversos mecanismos para la obtención de datos, así como llevar a cabo algún programa de intervención.

Cada institución presenta peculiaridades de acuerdo con su contexto cultural y social, los aspectos socioemocionales que surgen a partir de los obstáculos que se les presentan a las mujeres que trabajan dentro de la SEPyc, serían una parte importante en los retos encontrados para esta investigación, ya que al no poder acceder a permisos completos (en este caso la implementación de la intervención derivada de esta investigación) el trabajo académico queda solo como investigación y no como acción que procure tener un impacto social dentro de la institución.

El aprendizaje metodológico más importante, es que las investigaciones académicas que procuran tener un impacto social mediante la construcción de instrumentos que surgen a partir de los resultados obtenidos de una investigación, siempre tendrán el efecto de ser solo investigaciones. Siempre y cuando las instituciones permitan dentro de su normatividad que las investigadoras e investigadores académicos puedan hacer intervención dentro de las mismas, se tendrá un impacto social real, si no, no pueden intervenir.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS

Conservo mis ideales porque, a pesar de todo, todavía creo que las personas son realmente buenas de corazón.

“Ana Frank” (1929-1945)

En México, como en Latinoamérica, la presencia de violencia de género en lo laboral es un problema al que muchas mujeres trabajadoras deben enfrentarse de manera día a día, es por ello por lo que esta investigación se centra principalmente en ellas. La población, objeto de estudio, han sido las mujeres trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencia y apoyo a la educación).

VI.1. Datos sociodemográficos

Las 248 mujeres participantes en esta investigación son trabajadoras de las Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa en sus oficinas centrales y presentan las siguientes características:

- Todas son mujeres mayores de edad, el 92.7% oscilan entre los 21 a 56 años, solo una mujer cuenta con menos de 20 años y diecisiete cuentan con más de 57 años de edad.
- El 60.5% de las mujeres externan tener pareja sentimental ya sean casadas o estar en unión libre, mientras que el 39.5% son solteras, divorciadas o viudas.
- Numero de hijas e hijos, el 81.9% de las mujeres externan tener por lo menos una hija o hijo.

La SEPyC cuenta con dos subsistemas a los que pertenecen todas las personas trabajadoras de esta institución, estos son el Sistema Educativo Estatal que son todas aquellas trabajadoras y trabajadores que estén

adscritos a Gobierno del Estado que su pagaduría sea estatal (la Secretaría de Educación Pública y Cultura SEPyC), y, el Sistema Educativo Federal que son quienes tiene su plaza por Gobierno Federal (los Servicios de Educación Pública Descentralizada del Estado de Sinaloa SEPDES).

La Tabla 1 nos muestra la relación entre el Sistema al que pertenecen las mujeres trabajadoras en la SEPyC y la categoría laboral a la que están adscritas, en total el 41.5% son pertenecientes al Sistema Estatal y el 58.5 % pertenece al Sistema Federal, de las cuales en sus tres categorías en ambos sistemas la que más predomina son las mujeres administrativas con un 27.82% para el Estatal y 41.53% para el Federal, lo que constituye un 69.35 % en global del total de mujeres participantes, seguido por las mujeres docentes con un 18.15% y las pertenecientes a la categoría de personal de apoyo y asistencia a la educación un 12.50%.

Tabla 1. Relación entre el Sistema al que pertenecen y Puesto o Cargo

Sistema al que pertenece	Categoría Laboral					
	Docente		Administrativa		De asistencia y apoyo a la educación	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Estatal	19	7.66	69	27.82	15	6.05
Federal	26	10.48	103	41.53	16	6.45

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

VI.2. Prevalencia de las violencias de género

Con el propósito de dar respuesta a la pregunta de investigación, se realizó un análisis de la información separando elementos básicos. La estructura de este apartado sigue el objetivo de estudio y la interpretando los resultados en cada una de las interrogantes tras el análisis estadístico descriptivo y en algunos casos analítico.

En la Tabla 2 se muestra la prevalencia de los tipos de violencia que se ejercen hacia las mujeres trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencias y apoyo a la educación) que laboran en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, en la cual se manifiesta que la violencia psicológica es la que representa las principales forma de agresión hacia ellas (52.40%), mientras que la violencia física es la que se externa en menor frecuencia (6.45%). Nos obstante los tipos de violencia económica y patrimonial (22.18%), violencia digital (13%), violencia sexual (27.02%) y violencia institucional (21.77%) también representan formas de agresiones que sufren que si bien no son las que más prevalecen se manifiestan.

Se estimó que dos de cada tres mujeres, reportaron eventos de violencia que son perpetuadas en su contra, de tal forma que la prevalencia general de todos los tipos de violencias vividas en el ámbito laboral de esta institución nos marca un 61.69% (Tabla 2).

Tabla 2. Prevalencia de los tipos de violencia contra las mujeres

Tipos de Violencias	Prevalencia	
	<i>f</i>	%
Psicológica	130	52.40
Física	16	6.45

Económica y Patrimonial	55	22.18
Digital	33	13.31
Sexual	67	27.02
Institucional	54	21.77
Prevalencia general	153	61.69

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

VI.3. Categorías por tipo de violencia

En este apartado encontramos el análisis de los datos extraídos de la encuesta aplicada a las mujeres participantes, examinando la violencia contra las mujeres en el ámbito público, más concretamente en el espacio laboral de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del estado de Sinaloa en sus oficinas centrales.

VI.3.1 Violencia Psicológica

Para conocer los factores asociados a la violencia psicológica la cual presenta mayores porcentajes de ocurrencia con una prevalencia del 52.40%, es decir 130 mujeres. En la Tabla 3 se muestran los resultados en los cuales las mujeres participantes en este estudio expresan si han sido o no víctimas de esta violencia, desglosada por tipos de agresión dentro de la Institución, apreciando que el enojarse o tener trato indiferente con ellas, seguido por ser menospreciadas o humilladas es lo que más frecuentemente viven 49.20% y 37.90% respectivamente, así como el burlarse de su apariencia 26.21%, no obstante en esta categoría en todos los tipos de agresión específicamente amenazas por lo menos una mujer contesto haber sido víctima de ello, amenaza con golpearla o hacerle algún tipo de daño 4.03% y amenazado con algún arma 0.40%.

Tabla 3. Violencia Psicológica

En las categorías de violencia psicológica	Sí		No	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Enojarse o tener trato indiferente	122	49.20	126	50.80
Menospreciada o humillada	94	37.90	154	62.10
Burlado de su apariencia	65	26.21	183	73.80
Golpeado algún objeto para intimidarla	21	8.47	227	91.53
Amenazado con golpearla o hacerle algún tipo de daño	10	4.03	238	95.97
Amenazado con algún arma	1	0.40	247	99.60

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Al observar la Tabla 4 se advierte quien ha sido la persona que ha ejercido la violencia psicológica hacia las mujeres participantes, poniendo de manifiesto que, en esta categoría la persona generadora de violencia que suelen llevar a cabo con mayor medida este tipo de agresiones es una mujer con un 26.61%, al respecto de ser un hombre la persona generadora de violencia manifestándose en un 17.34%. En esta tabla también se observa que el 56.05% de las mujeres, es decir, externan no haber vivido violencia psicológica que, en comparación con los datos otorgados por las misma en esta categoría de violencia el 52.40% manifiesta haber sido víctima de algún tipo de agresión.

Tabla 4. Agresor o agresora

¿Quién fue la persona que la agredió?	Violencia Psicológica	
	<i>f</i>	%
Hombre	43	17.34
Mujer	66	26.61
No he vivido violencia	139	56.05

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

VI.3.2 Violencia Física

En contraste con la categoría de la violencia psicológica, la Tabla 5 muestra la violencia física, siendo la que en menor medida se advierte en esta investigación, con una prevalencia del 6.45% (16 mujeres encuestadas) en esta categoría el 4.84% de las mujeres participantes externan que han sido acorraladas o retenidas, el 1.61% que han sido víctimas de golpes y el 1.61% que ha sido pellizcada, jalada del cabello, empujado, jaloneado, abofeteado o aventado algún objeto.

De esta forma a la pregunta de ¿Quién fue la persona que la agredió mujer u hombre?, en la Tabla 6 se indica que el 4.84% ha sido un hombre quien ha generado la violencia en su contra y el 4.44% ha sido otra mujer. Observando que al contrario de la violencia psicológica en esta categoría de violencia 23 mujeres (9.28%) externan haber sido agredidas por alguna persona (mujer u hombre) pero en la pregunta anterior para la categoría de violencia física solo 16 mujeres (6.45%) manifestaron haber sufrido de algún tipo de agresión.

Tabla 5. Violencia Física

En las categorías de violencia física	SI		No	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Golpeada.	4	1.61	244	98.39
Atacada o agredida con un cuchillo, navaja o arma de fuego.	0	0.00	248	100
Pellizcada, jalada del cabello, empujado, jaloneado, abofeteado o aventado algún objeto.	4	1.61	244	98.39
Acorralada o retenida.	12	4.84	236	95.16
Quemada con cigarro o alguna otra sustancia.	0	0.00	248	100

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Tabla 6. Agresor o agresora

¿Quién fue la persona que la agredió?	Violencia Física	
	<i>f</i>	%
Hombre	12	4.84
Mujer	11	4.44
No he vivido violencia	225	90.72

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

VI.3.3 Violencia Sexual

En segundo posicionamiento en la frecuencia por tipo de violencia experimentada por las mujeres participantes en este estudio, tenemos la violencia sexual, con una prevalencia del 27.02% (67 mujeres encuestadas) que, si bien no es una prevalencia alta, al igual que la violencia psicológica es una de las que más se vive dentro de la institución.

La Tabla 7 muestra que las burlas, bromas, piropos o comentarios acerca de su apariencia, miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden es lo que más han experimentado con un 25.81%, la presión para aceptar invitaciones a encuentro o citas fuera de la SEPyC para proposiciones de tipo sexual es la segunda agresión mayormente manifestada en esta categoría 5.65%, cartas, llamadas telefónicas o mensajes, audios, videos de naturaleza sexual, por medios electrónicos o físicos se advierten en un 4.84%, los castigos, malos tratos, cambio de área de trabajo, asignación de actividades que no le competen, no asignación de sus funciones u otras medidas disciplinarias al rechazar proposiciones sexuales marcan un 4.03%, así como el 2.82% de ellas manifiestan haber sido tocadas, besadas, manoseadas u algún otro tipo de contacto físico, de manera intencional, sin que lo deseara por parte de algún trabajador, trabajadora de la SEPyC o algún prestador(a) de servicio, el 1.61% marca haber sido espiada mientras de cambiaba de ropa o estaba en el sanitario, en las propuestas para mantener contactos sexuales a cambio de dinero u otros beneficios laborales o materiales, como celulares, ropa, viajes y ascensos es el 0.81%, para las agresiones de haberles mostrado o tocado sus partes íntimas enfrente de ellas; realizados conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles, presionado para que se someta a sus deseos o intereses sexuales; forzado, presionado a observar, tocar o tener relaciones con una tercera persona; expuesto, distribuido, difundido, exhibido, reproducido, transmitido, comercializado, ofertado conversaciones, audios o videos de contenido sexual, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico es el 0.40%. Es

importante observar también que en 12 de los 14 ítems de esta categoría por lo menos una mujer externa haber sufrido algún tipo de hostigamiento o acoso sexual.

Tabla 7. Violencia Sexual

En las categorías de violencia sexual	Sí		No	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	4	1.61	244	98.39
Burlas, bromas, piropos o comentarios acerca de su apariencia, miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	64	25.81	184	74.19
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera de la SEPyC para proposiciones de tipo sexual.	14	5.65	234	94.35
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes, audios, videos de naturaleza sexual, por medios electrónicos y físicos.	12	4.84	236	95.16
Castigos, malos tratos, cambio de área de trabajo, asignación de actividades que no le competen, no asignación de sus funciones u otras medidas disciplinarias al rechazar proposiciones sexuales.	10	4.03	238	95.97

Tocado, besado, manoseado u algún otro tipo de contacto físico, de manera intencional, sin que lo deseara por parte de algún trabajador, trabajadora de la SEPyC o algún prestador(a) de servicio.	7	2.82	241	97.18
Propuestas para mantener contactos sexuales a cambio de dinero u otros beneficios laborales o materiales, como celulares, ropa, viajes y ascensos.	2	0.81	246	99.19
Mostrado o tocado sus partes íntimas enfrente de usted.	1	0.40	247	99.60
Espiado mientras usted se cambia de ropa o está en el sanitario	4	1.61	244	98.39
Realizado conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles, presionado para que se someta a sus deseos o intereses sexuales.	1	0.40	247	99.60
Forzado, presionado a observar, tocar o tener relaciones con una tercera persona.	1	0.40	247	99.60
Expuesto, distribuido, difundido, exhibido, reproducido, transmitido, comercializado, ofertado conversaciones, audios o videos de contenido sexual, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.	1	0.44	248	99.60
Intento de violación.	0	0.00	248	100
Violación.	0	0.00	248	100

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

De las 67 participantes que contestaron haber sufrido algún tipo de hostigamiento o acoso sexual, en la pregunta ¿quién fue la persona que la agredió? la Tabla 8 muestra el resultado que solo 43 mujeres (17.34%) respondieron si fue una mujer o un hombre la personas generadora de violencia, marcando un 15.32% un hombre y 2.02% una mujer, observando la misma tendencia que en la categoría de violencia psicológica, externan haber sido víctimas de algún tipo de agresión en la categoría de violencia sexual aunque al preguntarles por su agresor o agresora manifiestan no haber vivido violencia.

Tabla 8. Agresor o agresora

¿Quién fue la persona que la agredió?	Violencia Sexual	
	<i>f</i>	%
Hombre	38	15.32
Mujer	5	2.02
No he vivido violencia	205	82.66

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

VI.3.4 Violencia Económica y Patrimonial

La categoría de la violencia económica y patrimonial está en la tercera posición en la tabla de prevalencias con un 22.18%. La Tabla 9 muestra que en todas las preguntas sobre la violencia económica y patrimonial por lo menos 5 mujeres contestaron que sufrieron alguna situación dentro de este tipo de violencia, el 12.90% de ellas expresaron haberles retirado la compensación económica sin justificación, seguida por la sustracción o retención de sus cosas 9.27%, destruido algo de su propiedad 8.06% y el

2.02% expreso sufrir una disminución en su salario por no acceder a propuestas de tipo sexual. De manera que en la Tabla 10, el 11.3% de las mujeres externaron que mayormente son los hombres quienes cometen estas agresiones en su contra y el 9.3% expresa haber sido otra mujer la persona agresora, teniendo también una discrepancia entre el total de mujeres que sufrieron algún tipo de agresión en esta categoría y el total de mujeres que contestaron la pregunta ¿Quién fue la persona que la agredió?

Tabla 9. Violencia Económica y Patrimonial

En las categorías de violencia económica y patrimonial	Si		No	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Sustraído o retenido sus cosas	23	9.27	225	90.73
Destruído algo de su propiedad	20	8.06	228	91.94
Retirado la compensación económica sin justificación	32	12.90	216	87.10
Disminuido el salario por no acceder a propuestas de tipo sexual	5	2.02	243	97.98

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Tabla 10. Agresor o agresora

¿Quién fue la persona que la agredió?	Violencia Económica y Patrimonial	
	<i>F</i>	%
Hombre	28	11.29

Mujer	23	9.27
No he vivido violencia	197	79.44

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

VI.3.5 Violencia Institucional

En la siguiente posición de prevalencias marcadas en la Tabla 1, con el 21.77% está la categoría de la violencia institucional Tabla 11, en la cual cada uno de sus ítems marca respuestas afirmativas hacia el hecho de que algunas mujeres han sufrido alguna agresión de esta índole, mostrando que un 14.11% de las mujeres que respondieron esta categoría externan que existe omisión y falta de compromiso de parte de las autoridades para atender su caso respecto a situaciones vividas de violencia, el 10.08% señala el ocultarles información que impide desarrollar sus actividades, el 10.08% se les niega espacios y medios (computadora, escritorio, sillas, etc.) para desarrollar sus actividades asignadas son también situaciones de violencia vividas dentro de la institución, así como un 8.06% hace el señalamiento de que se hace caso omiso de recomendaciones o ejecuciones de sanciones administrativas a personal responsables de hostigamiento y acoso.

Tabla 11. Violencia Institucional

En las categorías de violencia institucional	SI		No	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Existe omisión y falta de compromiso de parte de las autoridades para atender su caso respecto a situaciones vividas de violencia.	35	14.11	213	85.89

Ocultar información que impide desarrollar sus actividades	25	10.08	223	89.92
Niega espacios y medios (computadora, escritorio, silla, etc.) para desarrollar las actividades asignadas.	25	10.08	223	89.92
Hace caso omiso de recomendaciones o ejecución de sanciones administrativas a personal responsable de hospedaje o acoso sexual.	20	8.06	228	91.94

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Al igual que, en las demás categorías en la categoría de violencia institucional Tabla 12, se les pregunto a las mujeres encuestadas quien ha sido la persona agresora que ha cometido los actos de violencia institucional en su contra, dando como resultado un 11.7% de las mujeres encuestadas contestaron que fue otra mujer la persona agresora y un 8.9% respondieron que un hombre fue quien cometió los actos de violencia en su contra. Aunque al igual que en las categorías anteriores se observa la discrepancia entre los datos arrojados por las mujeres encuestadas entre el total de mujeres que sufrieron algún tipo de agresión en esta categoría y el total de mujeres que contestaron la pregunta ¿Quién fue la persona que la agredió?

Tabla 12. Agresor o agresora

¿Quién fue la persona que la agredió?	Violencia Institucional	
	<i>F</i>	%
Hombre	22	8.87

Mujer	29	11.69
No he vivido violencia	197	79.44

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

VI.3.6 Violencia Digital

Por último, tenemos la categoría de la violencia digital mostrada en la tabla de prevalencias con un 13.31%, esta categoría es mostrada en la Tabla 13 observándose que la pregunta de hurgar y vigilar en sus redes sociales ha sido mayormente contestada por las mujeres participantes con el 10.08%, ser amenazada o agredida a través de las redes sociales 5.24%, el 0.81% externa que se les ha violado su privacidad al compartir fotos y/o videos íntimos, así como 0.81% se les han enviado fotografías o imágenes con contenido pornográfico o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual y recibir amenazas con publicar videos, fotos o conversaciones tuyas con contenido sexual, en alguna red social (FB, Twitter, WhatsApp) es el 0.40%.

Tabla 13. Violencia Digital

En las categorías de violencia digital	SI		No	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Violado la privacidad al compartir fotos y/o videos íntimos.	2	0.81	246	99.19
Amenazada o agredida a través de las redes sociales.	13	5.24	235	94.76
Usado sus datos personales para promocionar pornografía y/o fomentar trata de personas.	0	0.00	248	100.00

Amenazó con publicar videos, fotos o conversaciones tuyas con contenido sexual, en alguna red social (FB, Twitter, WhatsApp).	1	0.40	247	99.60
Envío fotografías o imágenes con contenido pornográfico o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.	2	0.81	246	99.19
Hurgar y vigilar en sus redes sociales	25	10.08	223	89.92

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

De esta forma se observa en la Tabla 14 para la pregunta ¿Quién fue la persona que la agredió? en la categoría de violencia digital que un 8.47% de las mujeres han sido agredidas por otra mujer y el 5.24% el agresor ha sido un hombre. Observando la misma discrepancia que en las demás categorías, aunque en menor medida.

Tabla 14. Agresor o agresora

¿Quién fue la persona que la agredió?	Violencia Digital	
	<i>f</i>	%
Hombre	13	5.24
Mujer	21	8.47
No he vivido violencia	214	86.29

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

VI.4. Espacios de riesgo y responsable de ejercer la violencia.

En esta categoría, se le pregunto a las participantes que dentro de su entorno laboral ¿Dónde ha vivido situaciones que atenten contra su seguridad personal? Y ¿Quién fue la persona que la agredió?

VI.4.1. Espacios de riesgo

Tabla 15 muestra que 94 mujeres afirmaron haber sufrido alguna situación que atenta contra su seguridad personal de las cuales cuarenta y ocho mujeres 48 contestaron que en el lugar donde realizan su trabajo esto es en la oficina (su espacio laboral) lo que representa un 19.35% de las mujeres encuestadas, trece 13 (5.24%) afuera de la Secretaría de Educación Pública y Cultura (SEPyC), dos 2 (0.81%) en las áreas verdes, cuatro 4 (1.61%) en la parte de estacionamientos, catorce 14 (5.65%) en pasillos y corredores y trece 13 (5.24%) en otros espacios no plasmados en la interrogante pero dentro de su espacio laboral.

Tabla 15. Espacios de riesgo

¿Dónde ha vivido situaciones que atenten contra su seguridad personal?	<i>f</i>	%
Afuera de la SEPyC	13	5.24
Pasillos o corredores	14	5.65
Estacionamientos	4	1.61
Canchas deportivas	0	0.00
Áreas verdes	2	0.81
Comedor	0	0.00

Lugar donde realiza su trabajo	48	19.35
Biblioteca	0	0.00
Ninguna de las anteriores	154	62.10
Otras(os)	13	5.24

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada

VI.4.2. Responsable de ejercer la violencia en los espacios de riesgo

La Tabla 16 muestra las respuestas de las mujeres participantes en esta investigación en la categoría de espacio de riesgo en su pregunta ¿Quién fue la persona que la agredió? Mostrando que el hostigamiento y el acoso son los que más prevalecen. De tal forma que para la escala de hostigamiento veintiuna 21 participantes externaron haber sido víctimas de otra mujer que tiene un cargo directivo dentro de la institución y dieciocho 18 un hombre con cargo directivo. Para la escala de acoso en las categorías de administrativa/o, personal docente, personal de limpieza, vigilancia, otra mujer u hombre) veintinueve 29 participantes expresaron haber sido víctimas de un hombre con algunas de estas categorías y veintitrés 23 que fue una mujer.

Tabla 16. Responsable de ejercer la violencia

¿Quién fue la persona que la agredió?	<i>f</i>	%
Administrativo hombre	19	7.66
Administrativo mujer	16	6.45
Docente hombre	1	0.40

Docente mujer	2	0.81
Personal de limpieza hombre	0	0.00
Personal de limpieza mujer	0	0.00
Vigilante hombre	1	0.40
Vigilante mujer	0	0.00
Directivo hombre	18	7.26
Directivo mujer	21	8.47
Otro hombre	8	3.23
Otra mujer	5	2.02
Ninguna de las anteriores	24	9.68
No he vivido ningún tipo de violencia	129	52.02
Otra	4	1.61

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada

VI.5. Relación entre datos de ficha de identificación y personas agresoras por tipo de violencia.

A partir de los datos extraídos en el cruce de información, se observa quien es (mujer u hombre) la personas que ejercen las violencias hacia las mujeres sujetas de estudio en el ámbito laboral de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa en sus oficinas centrales, desglosados por edad, estado civil, número de hijas e hijos, sistema al que pertenece y puesto o cargo.

VI.5.1. Relación entre Rango de Edad y Persona agresora por tipo de violencia

La tabla 17 muestra la relación entre el rango de edad y quien fue la persona agresora en la categoría de violencia psicológica, mostrando que de las 60 mujeres que están entre el rango de edad de 33 a 38 años son las que mayor mente sufrieron algún tipo de agresión en su contra, las cuales 29 marcaron haber sufrido agresiones, externando que 17 hombres fueron los perpetradores contra 12 mujeres en esta categoría de violencia psicológica. Al contrario de las mujeres que están entre los rangos de edad 39 a 44 y 45 a 50, las cuales señalan que otra mujer ha sido la persona que las ha agredido. Por lo menos una mujer ha marcado haber sido víctima de alguna agresión en cada una de las categorías de la violencia psicológica, con tendencia a ser otra mujere la que mayormente comete las agresiones.

*Tabla 17. Edad: *Violencia Psicológica ¿Quién fue la persona que la(o) agredió?*

			Violencia Psicológica ¿Quién fue la persona que la(o) agredió?			Total
			Hombre	Mujer	No he vivido violencia	
Edad:	18 a 20	<i>f</i>	0	1	0	1
		%	0.00%	1.52%	0.00%	0.40%
	21 a 26	<i>f</i>	1	4	13	18
		%	2.33%	6.06%	9.35%	7.26%
		<i>f</i>	3	11	16	30

27 a 32	%	6.98%	16.67%	11.51%	12.10%
33 a 38	<i>f</i>	17	12	31	60
	%	39.53%	18.18%	22.30%	24.19%
39 a 44	<i>f</i>	8	16	27	51
	%	18.60%	24.24%	19.42%	20.56%
45 a 50	<i>f</i>	6	15	23	44
	%	13.95%	22.73%	16.55%	17.74%
51 a 56	<i>f</i>	4	7	16	27
	%	9.30%	10.61%	11.51%	10.89%
57 a 62	<i>f</i>	3	0	5	8
	%	6.98%	0.00%	3.60%	3.23%
63 y más	<i>f</i>	1	0	8	9
	%	2.33%	0.00%	5.76%	3.63%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Para la categoría de la violencia física, la tabla 18, nos muestra los resultados por rango de edad, en esta categoría se observa que 10 mujeres del rango entre los 33 a 38 sufrieron alguna agresión, las cuales externan que la persona agresora son el 50% hombre y 50% mujeres, al igual que las 4 mujeres del rango 39 a 44 años. En esta categoría las mujeres de entre 27 a 62 años son quienes sufrieron algún tipo de agresión siendo 12 hombre y 11 mujeres las personas generadoras de esta violencia.

Tabla 18. Edad: *Violencia Física ¿Quién fue la persona que la(o) agredió?

			Violencia Física ¿Quién fue la persona que la agredió?			
			Hombre	Mujer	No he vivido violencia	Total
Edad:	18 a 20	<i>f</i>	0	0	1	1
		%	0.00%	0.00%	0.44%	0.40%
	21 a 26	<i>f</i>	0	0	18	18
		%	0.00%	0.00%	8.00%	7.26%
	27 a 32	<i>f</i>	1	2	27	30
		%	8.33%	18.18%	12.00%	12.10%
	33 a 38	<i>f</i>	5	5	50	60
		%	41.67%	45.45%	22.22%	24.19%
	39 a 44	<i>f</i>	2	2	47	51
		%	16.67%	18.18%	20.89%	20.56%
	45 a 50	<i>f</i>	1	2	41	44
		%	8.33%	18.18%	18.22%	17.74%
	51 a 56	<i>f</i>	1	0	26	27
		%	8.33%	0.00%	11.56%	10.89%

57 a 62	<i>f</i>	2	0	6	8
	%	16.67%	0.00%	2.67%	3.23%
63 y más	<i>f</i>	0	0	9	9
	%	0.00%	0.00%	4.00%	3.63%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

La tabla 19 hace referencia a la categoría de violencia económica y patrimonial por rango de edad de las mujeres participantes en esta encuesta, 14 mujeres del rango 33 a 38 años externaron haber sido víctimas, las cuales 7 lo sufrieron a manos un hombre y 7 a manos de otra mujer, siguiendo las mujeres de los rangos de 39 a 44, 45 a 50 y 51 a 56, las cuales han sido víctimas en mayor proporción por un hombre.

*Tabla 19. Edad: *Violencia Económica o patrimonial ¿Quién fue la persona que la(o) agredió?*

		¿Quién fue la persona que la agredió?				Total
		Hombre	Mujer	No he vivido violencia		
Edad:	18 a 20	<i>f</i>	0	0	1	1
		%	0.00%	0.00%	0.51%	0.40%
	21 a 26	<i>f</i>	0	1	17	18
		%	0.00%	4.35%	8.63%	7.26%
	27 a 32	<i>f</i>	1	5	24	30

	%	3.57%	21.74%	12.18%	12.10%
33 a 38	<i>f</i>	7	7	46	60
	%	25.00%	30.43%	23.35%	24.19%
39 a 44	<i>f</i>	7	5	39	51
	%	25.00%	21.74%	19.80%	20.56%
45 a 50	<i>f</i>	3	4	37	44
	%	10.71%	17.39%	18.78%	17.74%
51 a 56	<i>f</i>	6	1	20	27
	%	21.43%	4.35%	10.15%	10.89%
57 a 62	<i>f</i>	3	0	5	8
	%	10.71%	0.00%	2.54%	3.23%
63 y más	<i>f</i>	1	0	8	9
	%	3.57%	0.00%	4.06%	3.63%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

La ocurrencia de agresión por rango de edad en la violencia digital se muestra en la tabla 20, las mujeres del rango de 39 a 44 años son las que mayormente lo manifiestan, 10 de ellas han sido víctimas de alguna agresión, 7 fueron cometidas por otra mujer y 3 por un hombre y, al menos 2 mujeres que se encuentran entre los 21 a 62 años de edad fueron víctimas de alguna agresión en esta categoría, en la cual prevalece que, la persona agresora ha sido otra mujer en mayor medida.

Tabla 20. Edad: *Violencia Digital ¿Quién fue la persona que la(o) agredió?

		Violencia Digital ¿Quién fue la persona que la agredió?				
		Hombre	Mujer	No he vivido violencia	Total	
Edad:	18 a 20	<i>f</i>	0	0	1	1
		%	0.00%	0.00%	0.47%	0.40%
	21 a 26	<i>f</i>	1	1	16	18
		%	7.69%	4.76%	7.48%	7.26%
	27 a 32	<i>f</i>	2	5	23	30
		%	15.38%	23.81%	10.75%	12.10%
	33 a 38	<i>f</i>	4	5	51	60
		%	30.77%	23.81%	23.83%	24.19%
	39 a 44	<i>f</i>	3	7	41	51
		%	23.08%	33.33%	19.16%	20.56%
	45 a 50	<i>f</i>	1	1	42	44
		%	7.69%	4.76%	19.63%	17.74%
	51 a 56	<i>f</i>	1	1	25	27
		%	7.69%	4.76%	11.68%	10.89%

57 a 62	<i>f</i>	1	1	6	8
	%	7.69%	4.76%	2.80%	3.23%
63 y más	<i>f</i>	0	0	9	9
	%	0.00%	0.00%	4.21%	3.63%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Como se observó en la tabla de prevalencias la violencia física es la que está en segundo posicionamiento, en la tabla 21, esta se advierte ser en mayor medida cometida por hombres en todos los rangos de edad, en el rango de 33 a 38 años 16 mujeres han externado haber sido víctimas de violencia física, de las cuales 15 han marcado haber sido un hombre quien ejerció esta violencia y 1 que ha sido una mujer. Mostrando también que en todos los rangos de edad por lo menos 1 mujer expresa haber sido víctima de alguna agresión en este tipo de violencia.

*Tabla 21. Edad: *Violencia Sexual ¿Quién fue la persona que la(o) agredió?*

		Violencia Sexual ¿Quién fue la persona que la agredió?				
		Hombre	Mujer	No he vivido violencia	Total	
Edad:	18 a 20	<i>f</i>	1	0	0	1
		%	2.63%	0.00%	0.00%	0.40%
	21 a 26	<i>f</i>	4	0	14	18
		%	10.53%	0.00%	6.83%	7.26%

27 a 32	<i>f</i>	2	1	27	30
	%	5.26%	20.00%	13.17%	12.10%
33 a 38	<i>f</i>	15	1	44	60
	%	39.47%	20.00%	21.46%	24.19%
39 a 44	<i>f</i>	6	2	43	51
	%	15.79%	40.00%	20.98%	20.56%
45 a 50	<i>f</i>	5	0	39	44
	%	13.16%	0.00%	19.02%	17.74%
51 a 56	<i>f</i>	3	1	23	27
	%	7.89%	20.00%	11.22%	10.89%
57 a 62	<i>f</i>	1	0	7	8
	%	2.63%	0.00%	3.41%	3.23%
63 y más	<i>f</i>	1	0	8	9
	%	2.63%	0.00%	3.90%	3.63%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Para la violencia institucional por rango de edad la tabla 22 arroja que, en todos los rangos de edad por lo menos una mujer fue víctima del algún tipo de agresión siendo las mismas mujeres quienes más la ejercen contra otras mujeres, 14 mujeres del rango 33 a 38 años han expresado haber sido víctimas de las cuales 8 fue otra mujeres la persona generadora de violencia y 6 fueron hombres, de la misma manera 13 mujeres del rango 39 a 44

expresan que fueron víctimas, 10 a manos de otra mujeres y 3 a manos de un hombre.

Tabla 22. Edad: *Violencia Institucional ¿Quién fue la persona que la(o) agredió?

		Violencia Institucional ¿Quién fue la persona que la agredió?				
		Hombre	Mujer	No he vivido violencia	Total	
Edad	18 a 20	<i>f</i>	0	1	0	1
		%	0.00%	3.45%	0.00%	0.40%
	21 a 26	<i>f</i>	2	1	15	18
		%	9.09%	3.45%	7.61%	7.26%
	27 a 32	<i>f</i>	3	4	23	30
		%	13.64%	13.79%	11.68%	12.10%
	33 a 38	<i>f</i>	6	8	46	60
		%	27.27%	27.59%	23.35%	24.19%
	39 a 44	<i>f</i>	3	10	38	51
		%	13.64%	34.48%	19.29%	20.56%
	45 a 50	<i>f</i>	3	3	38	44
		%	13.64%	10.34%	19.29%	17.74%

51 a 56	<i>f</i>	2	2	23	27
	%	9.09%	6.90%	11.68%	10.89%
57 a 62	<i>f</i>	2	0	6	8
	%	9.09%	0.00%	3.05%	3.23%
63 y más	<i>f</i>	1	0	8	9
	%	4.55%	0.00%	4.06%	3.63%
Total	<i>f</i>	22	29	197	248
	%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.7

VI.5.2. Relación entre Estado Civil y Persona agresora por tipo de violencia

La ocurrencia de la violencia psicológica por estado civil en las mujeres participantes se muestra en la tabla 23, donde 43 de las 124 mujeres casadas han sufrido esta violencia, para 30 de ella ha sido otra mujer quien las ha agredido y 13 ha sido un hombre el agresor, de las 61 mujeres solteras participantes 27 externaron haberla sufrido, 19 de ellas perpetuada por otra mujer y 8 por un hombre, 15 mujeres en unión libre han vivido la violencia psicológica, 10 mujeres la han sufrido a manos de un hombre y 5 a manos de una mujer. Para las mujeres en la categoría de divorciadas 21 de las 30 participantes haber sido víctimas de esta violencia siendo 11 mujeres y 10 hombres las personas generadoras de la violencia y para 3 de las 7 mujeres que son viudas y han sufrido violencia, 2 han sido hombres y 1 ha sido mujeres quien ha cometido la agresión.

*Tabla 23. Estado civil*Violencia Psicológica ¿Quién fue la persona que la agredió?*

			Violencia Psicológica ¿Quién fue la persona que la agredió?			Total
			Hombre	Mujer	No he vivido violencia	
Estado civil	Casada	<i>f</i>	13	30	81	124
		%	30.23%	45.45%	58.27%	50.00%
	Divorciada	<i>f</i>	10	11	9	30
		%	23.26%	16.67%	6.47%	12.10%
	Soltera	<i>f</i>	8	19	34	61
		%	18.60%	28.79%	24.46%	24.60%
	Unión libre	<i>f</i>	10	5	11	26
		%	23.26%	7.58%	7.91%	10.48%
	Viuda	<i>f</i>	2	1	4	7
		%	4.65%	1.52%	2.88%	2.82%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

En relación a la violencia física por estado civil de las mujeres participantes, la tabla 24 muestra en proporción al total de mujeres por categoría, de las cuales las mujeres en la categoría de divorciadas son las que más han sufrido, siendo 4 de las 30 participantes quienes manifiestan algún tipo de agresión física en su contra, las cuales 3 ha sido hombre la persona generadora de la violencia y 1 mujer, para las 124 mujeres que

externaron ser casadas solo 11 manifestaron haber sido víctimas de agresiones físicas 6 a manos de una mujer y 5 a manos de un hombre, 61 mujeres están en la categoría de solteras, de estas 5 manifiestan ser víctimas, 3 fueron víctimas de una mujer y 2 de un hombre.

*Tabla 24. Estado civil*Violencia Física ¿Quién fue la persona que la agredió?*

		Violencia Física ¿Quién fue la persona que la agredió?				
		Hombre	Mujer	No he vivido violencia	Total	
Estado civil	Casada	<i>f</i>	5	6	113	124
		%	41.67%	54.55%	50.22%	50.00%
	Divorciada	<i>f</i>	3	1	26	30
		%	25.00%	9.09%	11.56%	12.10%
	Soltera	<i>f</i>	2	3	56	61
		%	16.67%	27.27%	24.89%	24.60%
	Unión libre	<i>f</i>	2	1	23	26
		%	16.67%	9.09%	10.22%	10.48%
	Viuda	<i>f</i>	0	0	7	7
		%	0.00%	0.00%	3.11%	2.82%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

La tabla 25 muestra la manifestación de la violencia económica y patrimonial por estado civil de las participantes, la cual ha sido mayormente

perpetuada por un hombre, siendo la categoría de casadas las que más sufren este tipo de violencia, de las 24 víctimas las personas generadoras de violencia contra ellas han sido 13 hombres y 11 mujeres, no así para aquellas participantes que son solteras ya que de las 9 víctimas 6 ha sido a manos de una mujer y 3 ha sido un hombre. De nuevo por proporción de participantes que han sido víctimas de violencia, las mujeres divorciadas son quienes más sufren este tipo de violencia 12 de 30, las cuales 8 han sido víctimas de un hombre y 4 de una mujer.

*Tabla 25. Estado civil*Violencia Económica o patrimonial ¿Quién fue la persona que la agredió?*

		Violencia Económica o patrimonial ¿Quién fue la persona que la agredió?				
		Hombre	Mujer	No he vivido violencia	Total	
Estado civil	Casada	<i>f</i>	13	11	100	124
		%	46.43%	47.83%	50.76%	50.00%
	Divorciada	<i>f</i>	8	4	18	30
		%	28.57%	17.39%	9.14%	12.10%
	Soltera	<i>f</i>	3	6	52	61
		%	10.71%	26.09%	26.40%	24.60%

Unión libre	<i>f</i>	4	1	21	26
	%	14.29%	4.35%	10.66%	10.48%
Viuda	<i>f</i>	0	1	6	7
	%	0.00%	4.35%	3.05%	2.82%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

La violencia digital por estado civil se muestra en la tabla 26, y en proporción de participantes, las mujeres que están en la categoría de unión libre son quien más la han sufrido siendo 5 de 26 participantes las afectadas, de las cuales 4 marcan que una mujer ha sido la persona generadora de violencia y 1 marca que ha sido un hombre, de las mujeres en la categoría de divorciadas y solteras las que fueron víctimas de esta violencia han externado que las mitad de ellas la han sufrido a manos de un hombre y la otra mitad a manos de una mujer, no así para aquellas mujeres que expresan ser casada las cuales 9 vivieron violencia digital por una mujer y 4 por un hombre .

*Tabla 26. Estado civil*Violencia Digital ¿Quién fue la persona que la agredió?*

		Violencia Digital ¿Quién fue la persona que la agredió?				
		Hombre	Mujer	No he vivido violencia	Total	
Estado civil	Casada	<i>f</i>	4	9	111	124
		%	30.77%	42.86%	51.87%	50.00%

Divorciada	<i>f</i>	3	3	24	30
	%	23.08%	14.29%	11.21%	12.10%
Soltera	<i>f</i>	5	5	51	61
	%	38.46%	23.81%	23.83%	24.60%
Unión libre	<i>f</i>	1	4	21	26
	%	7.69%	19.05%	9.81%	10.48%
Viuda	<i>f</i>	0	0	7	7
	%	0.00%	0.00%	3.27%	2.82%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

La tabla 27 muestra la ocurrencia de violencia sexual en las mujeres víctimas por estado civil se reporta mayormente que la persona generadora de esta violencia ha sido un hombre, en las mujeres casadas 19 externan haber sido víctimas de violencia sexual de las cuales 16 fueron agredidas por un hombre y 3 por una mujer, para las mujeres en las categorías de solteras y en unión libre todos los agresores fueron hombres, las mujeres divorciadas 7 externaron haber sido víctimas de hombre y 1 de otra mujer.

*Tabla 27. Estado civil*Violencia Sexual ¿Quién fue la persona que la agredió?*

Violencia Sexual ¿Quién fue la persona que la agredió?				
	Hombre	Mujer	No he vivido violencia	Total

Estado civil	Casada	<i>f</i>	16	3	105	124
		%	42.11%	60.00%	51.22%	50.00%
	Divorciada	<i>f</i>	7	1	22	30
		%	18.42%	20.00%	10.73%	12.10%
	Soltera	<i>f</i>	10	0	51	61
		%	26.32%	0.00%	24.88%	24.60%
	Unión libre	<i>f</i>	4	0	22	26
		%	10.53%	0.00%	10.73%	10.48%
	Viuda	<i>f</i>	1	1	5	7
		%	2.63%	20.00%	2.44%	2.82%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

La violencia institucional que sufren las mujeres por estado civil es mostrada en la tabla 28, la cual establece que las mujeres en las categorías de casadas, divorciadas y solteras, otra mujer fue la mayor generadora de violencia hacia ellas, de las 19 mujeres casadas que fueron víctimas, 11 externan que fueron víctimas de una mujer y 8 de un hombre, para las 10 mujeres víctimas en la categoría de divorciadas, 7 manifiestan que fue una mujer la persona generadora de violencia y 3 manifiesta que fue un hombre, las 13 mujeres víctimas que son solteras externan que 9 mujeres y 4 hombres fueron sus victimarios, solo las mujeres que manifiestan ser de unión libre o viudas tiene una relación a la inversa, de las 8 mujeres víctimas en la categoría de unión libre, 6 manifiesta haber sido agredida por un hombre y 2 por una mujer, para la mujer viuda su agresor fue un hombre.

*Tabla 28. Estado civil*Violencia Institucional ¿Quién fue la persona que la agredió?*

		Violencia Institucional ¿Quién fue la persona que la agredió?				
		Hombre	Mujer	No he vivido violencia	Total	
Estado civil	Casada	<i>f</i>	8	11	105	124
		%	36.36%	37.93%	53.30%	50.00%
	Divorciada	<i>f</i>	3	7	20	30
		%	13.64%	24.14%	10.15%	12.10%
	Soltera	<i>f</i>	4	9	48	61
		%	18.18%	31.03%	24.37%	24.60%
	Unión libre	<i>f</i>	6	2	18	26
		%	27.27%	6.90%	9.14%	10.48%
	Viuda	<i>f</i>	1	0	6	7
		%	4.55%	0.00%	3.05%	2.82%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

VI.5.3. Relación entre Sistema al que pertenece y Persona agresora por tipo de violencia

Las mujeres participantes en este estudio como ya se mencionó, se dividen en dos subsistemas dentro de la Secretaría de Educación Pública y

Cultura del Estado de Sinaloa, de las cuales 41.53% (103) pertenecen al sistema estatal y 58.47% (145) al sistema federal, lo cual se muestra en la tabla 29.

*Tabla 29. Sexo: *Sistema al que pertenece*

			Sistema al que pertenece		
			Estatal	Federal	Total
Sexo:	Mujer	<i>f</i>	103	145	248
		<i>%</i>	41.53%	58.47%	100.0%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

La tabla 30 marcan cuantas mujeres de cada subsistemas fueron víctimas en los diferentes tipos de violencia dentro de esta institución y a manos de quien sufrieron alguna de las agresiones expuestas en cada una de las distintas categorías por violencia. Para las mujeres pertenecientes al sistema estatal 49 de ellas han sufrido alguna agresión de índole psicológica, de las cuales 28 ha sido una mujer la persona generadora de la violencia y 21 ha sido un hombre, para 60 mujeres víctimas que pertenecen al sistema federal, la persona generadora de violencia 38 marcan que fue otra mujer y 22 que fue un hombre, siendo esta violencia la que más se manifiesta en este estudio. La violencia sexual es la segunda violencia más vivida por las mujeres dentro de la institución, y al contrario de la violencia psicológica esta es en mayor medida cometida por hombres, las mujeres víctimas que son pertenecientes al sistema federal manifiestan que la persona generadora de violencia fueron 21 hombres y 4 mujeres, para las víctimas que pertenecen al sistema estatal la agresiones fueron 17 hombre y 1 mujer, dentro de la violencia física las mujeres del sistema estatal 5 han sido agredidas por un hombre y 2 por una mujeres, las del sistema federal 7 fueron agredidas por una mujer y 9 por un hombre.

Tabla 30. Tipos de violencia ¿Quién fue la persona que la agredió?

*Sistema al que pertenece

		Sistema al que pertenece			
			Estatad	Federal	Total
Violencia Psicológica	Hombre	<i>f</i>	21	22	43
		%	20.4%	15.2%	17.3%
¿Quién fue la persona que la agredió?	Mujer	<i>f</i>	28	38	66
		%	27.2%	26.2%	26.6%
Violencia Física	Hombre	<i>f</i>	5	7	12
		%	4.9%	4.8%	4.8%
¿Quién fue la persona que la agredió?	Mujer	<i>f</i>	2	9	11
		%	1.9%	6.2%	4.4%
Violencia Económica o patrimonial	Hombre	<i>f</i>	11	17	28
		%	10.7%	11.7%	11.3%
¿Quién fue la persona que la agredió?	Mujer	<i>f</i>	10	13	23
		%	9.7%	9.0%	9.3%

Violencia Digital ¿Quién fue la persona que la agredió?	Hombre	<i>f</i>	6	7	13
		%	5.8%	4.8%	5.2%
	Mujer	<i>f</i>	9	12	21
		%	8.7%	8.3%	8.5%
Violencia Sexual ¿Quién fue la persona que la agredió?	Hombre	<i>f</i>	17	21	38
		%	16.5%	14.5%	15.3%
	Mujer	<i>f</i>	1	4	5
		%	1.0%	2.8%	2.0%
Violencia Institucional ¿Quién fue la persona que la agredió?	Hombre	<i>f</i>	10	12	22
		%	9.7%	8.3%	8.9%
	Mujer	<i>f</i>	14	15	29
		%	13.6%	10.3%	11.7%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

VI.5.5. Relación entre Puesto o Cargo y Persona agresora por tipo de violencia

La tabla 31 arroja los datos por puesto o cargo dentro de la institución, la cual el 69.35% (172) son mujeres son administrativas, 18.15% (45) son docentes y 12.50% (31) son personal de asistencia y apoyo a la educación.

Tabla 31. Sexo: *Puesto o cargo

		Puesto o cargo				
		Personal administrativo/a	Personal asistencia y apoyo a la educación	Personal docente	Total	
Sexo:	Mujer	<i>f</i>	172	31	45	248
		%	69.35%	12.50%	18.15%	100.00%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Para describir los tipos de violencia que viven las mujeres por puesto o cargo se muestra la tabla 32, la cual arroja que las mujeres víctimas de violencia psicológica son: 78 administrativas, 16 docentes y 15 de asistencia y apoyo a la educación, la persona generadora de este tipo de violencia por categoría de puesto o cargo fueron 45 mujeres y 33 hombres, 8 mujeres y 8 hombres, 13 mujeres y 2 hombres respectivamente. Para la violencia física son: 13 administrativas, 7 docentes y 3 de asistencia y apoyo a la educación, la persona generadora de este tipo de violencia por categoría de puesto o cargo fueron 6 mujeres y 7 hombres, 4 mujeres y 3 hombres, 1 mujer y 2 hombres respectivamente. En la categoría de violencia económica son: 35 administrativas, 10 docentes y 6 de asistencia y apoyo a la educación, 22 administrativas externan haber sido agredida por un hombre y 13 por una mujer, las contrario de las docentes las cuales marcan que 7 fueron agredidas por mujeres y 3 por hombres, el personal de apoyo y asistencia a la educación marcaron que fueron 3 mujeres y 3 hombres las personas agresoras. Las mujeres víctimas de violencia digital arrojan 28 administrativas, las cuales han externado que 17 mujeres y 9 hombres fueron las personas generadoras de violencia; 4 docentes y 4 de asistencia y apoyo a la educación quienes

sufrieron agresión 2 por un hombre y 2 por una mujer en cada categoría. La violencia sexual al contrario de la violencia psicológica es mayormente perpetuada por hombres, en esta categoría 30 mujeres administrativas externan haber sido víctimas de algún tipo de agresión sexual de las cuales 28 hombres fueron quienes cometieron las agresiones y 2 mujeres, 8 docentes fueron víctimas en esta categoría 5 a manos de un hombre y 3 a manos de una mujer, para las 5 víctimas en la categoría de asistencia y apoyo a la educación todos los victimarios fueron hombres. Para la violencia institucional las mujeres víctimas son 35 administrativas, 6 docentes y 10 de asistencia y apoyo a la educación, la persona generadora de este tipo de violencia por categoría de puesto o cargo fueron 19 mujeres y 16 hombres, 4 mujeres y 2 hombres, 6 mujeres y 4 hombres respectivamente.

Tabla 32. Tipos de violencia ¿Quién fue la persona que la agredió?

**Puesto o cargo*

				Puesto o cargo			Total
				Personal administrativo/a	Personal de asistencia y apoyo a la educación	Personal docente	
Violencia Psicológica ¿Quién fue la persona que la agredió?	Hombre	<i>f</i>	33	2	8	43	
		%	19.2%	6.5%	17.8%	17.3%	
	Mujer	<i>f</i>	45	13	8	66	
		%	26.2%	41.9%	17.8%	26.6%	
Violencia Física ¿Quién fue la persona que la agredió?	Hombre	<i>f</i>	7	2	3	12	
		%	4.1%	6.5%	6.7%	4.8%	
	Mujer	<i>f</i>	6	1	4	11	
		%					

que la agredió?		%	3.5%	3.2%	8.9%	4.4%
Violencia Económica o patrimonial	Hombre	<i>f</i>	22	3	3	28
		%	12.8%	9.7%	6.7%	11.3%
¿Quién fue la persona que la agredió?	Mujer	<i>f</i>	13	3	7	23
		%	7.6%	9.7%	15.6%	9.3%
Violencia Digital	Hombre	<i>f</i>	9	2	2	13
		%	5.2%	6.5%	4.4%	5.2%
¿Quién fue la persona que la agredió?	Mujer	<i>f</i>	17	2	2	21
		%	9.9%	6.5%	4.4%	8.5%
Violencia Sexual	Hombre	<i>f</i>	28	5	5	38
		%	16.3%	16.1%	11.1%	15.3%
¿Quién fue la persona que la agredió?	Mujer	<i>f</i>	2	0	3	5
		%	1.2%	0.0%	6.7%	2.0%
Violencia Institucional	Hombre	<i>f</i>	16	4	2	22
		%	9.3%	12.9%	4.4%	8.9%
¿Quién fue la persona que la agredió?	Mujer	<i>f</i>	19	6	4	29
		%	11.0%	19.4%	8.9%	11.7%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

VI.6. Espacios de riesgo

En esta categoría se le pregunto a las participantes que dentro de su entorno laboral ¿Dónde ha vivido situaciones que atenten contra su seguridad

personal? Y ¿Quién fue la persona que la agredió? A lo cual la Tabla 33 muestra que 94 mujeres afirmaron haber sufrido alguna situación que atenta contra su seguridad personal de las cuales cuarenta y ocho mujeres 48 contestaron que en el lugar donde realizan su trabajo esto es en la oficina (su espacio laboral) lo que representa un 19.35% de las mujeres encuestadas, trece 13 (5.24%) afuera de la Secretaría de Educación Pública y Cultura (SEPyC), dos 2 (0.81%) en las áreas verdes, cuatro 4 (1.61%) en la parte de estacionamientos, catorce 14 (5.65%) en pasillos y corredores y trece 13 (5.24%) en otros espacios no plasmados en la interrogante pero dentro de su espacio laboral.

Tabla 33. Espacios de riesgo

¿Dónde ha vivido situaciones que atenten contra su seguridad personal?	<i>f</i>	%
Afuera de la SEPyC	13	5.24
Pasillos o corredores	14	5.65
Estacionamientos	4	1.61
Canchas deportivas	0	0.00
Áreas verdes	2	0.81
Comedor	0	0.00
Lugar donde realiza su trabajo	48	19.35
Biblioteca	0	0.00
Ninguna de las anteriores	154	62.10

Otras(os)

13

5.24

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

La Tabla 34 muestra las respuestas de las mujeres participantes en esta investigación en la categoría de espacio de riesgo en su pregunta ¿Quién fue la persona que la agredió? Mostrando que el hostigamiento y el acoso son los que más prevalecen. De tal forma que para la escala de hostigamiento veintiuna 21 participantes externaron haber sido víctimas de otra mujer que tiene un cargo directivo dentro de la institución y dieciocho 18 un hombre con cargo directivo. Para la escala de acoso en las categorías de administrativa/o, personal docente, personal de limpieza, vigilancia, otra mujer u hombre) veintinueve 29 participantes expresaron haber sido víctimas de un hombre con algunas de estas categorías y veintitrés 23 que fue una mujer.

Tabla 34. Responsable de ejercer la violencia

¿Quién fue la persona que la agredió?	<i>f</i>	%
Administrativo hombre	19	7.66
Administrativo mujer	16	6.45
Docente hombre	1	0.40
Docente mujer	2	0.81
Personal de limpieza hombre	0	0.00
Personal de limpieza mujer	0	0.00
Vigilante hombre	1	0.40

Vigilante mujer	0	0.00
Directivo hombre	18	7.26
Directivo mujer	21	8.47
Otro hombre	8	3.23
Otra mujer	5	2.02
Ninguna de las anteriores	24	9.68
No he vivido ningún tipo de violencia	129	52.02
Otra	4	1.61

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada.

CAPITULO V.

CONCLUSIONES GENERALES

*La lucha por los derechos de las mujeres
no es solo una cuestión de igualdad,
sino una cuestión de justicia y libertad.
“Clara Zetkin” (1857-1933)*

La violencia laboral es un tema aún muy complejo que se da tanto en el ámbito público como en el privado, en los países desarrollados y subdesarrollados. Nuestro País, Estado e Instituciones no son ajenas a este fenómeno. Si bien es cierto, los hombres como las mujeres pueden ser víctimas de estas violencias, lo cierto es que las mujeres al igual que otros grupos en situación de vulnerabilidad (personas con discapacidad, personas ancianas, personas de la diversidad) están más expuestas a sufrirlas, sumando también la naturalización de ésta y su impunidad.

El fortalecimiento del papel de la mujer, sin duda, en lo público, aporta a robustecer el empoderamiento de las mujeres para acortar las brechas de desigualdad, proporcionar cierta seguridad en los puestos de trabajo y mejorar las políticas públicas a favor de la mujer.

Como ya se revisó para las autoras, Ansoleaga et al (2015), al igual que en su investigación sobre violencia laboral en América Latina, existe predominio de la violencia psicológica sobre la violencia física, probable razón por la cual este tipo de violencia ha causado mayor investigación al captar la atención.

Estas autoras conceptualizan los procesos de violencia laboral a partir de 3 enfoques: 1) en relación a las variables individuales de personalidad, tanto de acosadores/as y de víctimas; 2) en función de las características inherentes a las relaciones interpersonales; 3) a partir de las características del entorno sociolaboral, (Ansoleaga et al. 2015, p. 174).

A manera de consideraciones finales, uno de los aportes de esta tesis es visibilizar la violencia de género a la que se enfrentan las mujeres trabajadoras en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, ya que, por lo menos una de cada tres mujeres es víctima de violencia en lo laboral. Para ello se insiste en la necesidad de desarrollar una conciencia crítica para detectar, prevenir, atender y sancionar la violencia, impulsando procesos que promuevan el actuar de las mujeres y que así se puedan tener estrategias de participación y concientización en toda la comunidad laboral.

Lo anterior también lo vemos reflejado en la encuesta de satisfacción que se les aplicó a las personas participantes en la capacitación de los Lineamientos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento, acoso sexual, laboral y/o violaciones a los derechos humanos (LIPASHAS), la cual, muestra que ellas y ellos recomiendan ampliarla a otras y otros empleados de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, para que se conozca los instrumentos en materia de prevención, atención y sanción, y así, mantener una sensibilización en materia de perspectiva, igualdad y equidad de género.

Una herramienta importante tanto en el ámbito público como en el privado para el análisis de las violencias en los espacios laborales es el género, el cual permite hacer visible la desigualdad construida heteronormativa y culturalmente entre mujeres y hombres, siendo el género femenino el que en muchas de estas relaciones tiene la desventaja.

Al utilizar esta categoría como análisis de la violencia laboral, nos permite develar los factores que subyacen a la violencia que se genera contra las mujeres en este ámbito. El autor Soto (s/a, p. 5) expone que el género como categoría de análisis también permite dar cuenta de las diferencias en el acceso a los diferentes espacios y el control sobre recursos, decisiones, oportunidades, retribuciones y todos los aspectos del poder.

De tal forma, este autor plantean que existen dos categorías que enriquecen el análisis de género que son; 1) “Condición: contempla el bienestar material de la población; se refiere a las condiciones en las que se vive, es decir, la situación de vida de las personas y apunta específicamente a las llamadas necesidades prácticas” y, 2) “Posición: toma en cuenta la estructura de poder al interior de un grupo social, remite a la ubicación y al reconocimiento social, el estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres, apunta específicamente a las necesidades estratégicas”, (Soto, s/a, p. 5).

Desde el inicio de este proyecto se planteó una pregunta de investigación ¿Cuáles son los tipos de violencia ejercida hacia las mujeres que más se detectan en el ámbito laboral, trabajadoras de educación básica federal y estatal (docentes, personal administrativo, de asistencia y apoyo a la educación) de las oficinas centrales en la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa (SEPyC)? La trascendencia del análisis de este estudio reside en efecto, en la identificación y cuantificación de los diferentes tipos de violencia sufrido por las mujeres trabajadoras de esta institución. Sin dejar de lado que la violencia es un problema social.

Partiendo de lo anterior e integrando las diversas interpretaciones, análisis y conocimiento adquiridos durante el proceso que conllevó este proyecto de investigación, es posible señalar que la violencia es un fenómeno multidimensional que se inscribe en dinámicas sociales, producidas y reproducidas a través de roles, reproducción de estereotipos o discursos introyectados culturalmente sobre lo que implica ser mujer y hombre. La violencia laboral es un fenómeno latente que se ha incrementado en los últimos años, debido a su manifestación de manera cotidiana y frecuente a manera de acoso y hostigamiento.

En el análisis de los resultados de esta investigación observamos la predominancia de la violencia psicológica sobre la violencia física dentro del ámbito laboral, tal como lo expresan las autoras (Ansoleaga, et al, 2015)

exponiéndonos que, por la sutileza con que se presenta suele ser imperceptible para terceros, mientras que las víctimas permanecen en un estado de total vulnerabilidad ante la falta de evidencia tangible sobre las agresiones.

La violencia que viven las mujeres en la Secretaría de Educación Pública y Cultura tiene diversas connotaciones, que van desde hostilidad y humillaciones en forma de hostigamiento, críticas, insultos, desprecios e intimidaciones, así como negativa de espacios y medios para desarrollar su trabajo, omisiones y falta de compromisos de autoridades, es decir, hacer caso omiso de recomendaciones o ejecuciones de sanciones administrativas a personal responsable de hostigamiento y acoso.

De los tipos de violencia que se ejercen en esta institución la violencia psicológica es la que más prevalece como hostigamiento y acoso, especialmente los comportamientos, gestos, actos e intimidaciones que degradan el clima laboral, observando que la prevalencia de este tipo de violencia está en categoría media y que las mujeres encuestadas que han sufrido algún tipo de conducta o comportamiento violento hacia su persona, más de la mitad manifiestan haber sido agredidas por otra mujer, lo cual nos pone a pensar en dos interrogantes ¿son estas conductas o comportamientos por parte de mujeres hacia otras mujeres un ejercicio de poder por la cultura patriarcal en la que aún están inmersas? ¿las personas generadoras de las conductas o comportamientos violentos tienen la información veraz y oportuna de parte de la institución acerca de lo que es la violencia?

Lo llamativo de la investigación y del tema es que muchas veces es la propia mujer la que ejerce hostigamiento y acoso hacia otra mujer. Sin dudas de que la subordinación de las mujeres esta socialmente institucionalizada, no dejamos de lado el hecho de que cualquier desigualdad en las relaciones laborales entre mujeres y hombres no solo por motivo de género, debe ser vista como discriminatoria, sea que provenga tanto de hombres como de mujeres. Esto está plasmado en nuestra Constitución, Leyes, Reglamentos y

Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos los cuales lo prohíben ya que atentan contra la dignidad humana.

De esta forma, la difusión de la política pública implementada en la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa es de vital importancia, ya que, en ella se dan a conocer las rutas de intervención que sigue esta institución frente a la violencia en el espacio laboral. Los Lineamientos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento, acoso sexual, laboral y/o violaciones a los derechos humanos (LIPASHAS), es el instrumento implementado mediante la Unidad de Igualdad de Género, Convivencia Escolar y Derechos Humanos de esta Secretaría, y son de observancia obligatoria para todas y todos los trabajadores.

Así pues, autoras/es como Ansoleaga et al (2015), Toro y Gómez-Rubio (2016), Velázquez & Díaz (2020), abordan puntualmente que existen diversas circunstancias socioculturales que permiten y ayudan a que una mujer sea víctima de violencia de género en su espacio laboral, de tal manera que, no es posible analizar el fenómeno de la violencia laboral de forma aislada a otras problemáticas de índole social y organizacional. Al respecto, en el contexto nacional Villacis y Morales (2017), refuerzan la teoría del elevado marcaje en la violencia laboral contra las mujeres. “De acuerdo con Lang (2003), frecuentemente diversos países se han referido a México como la “cuna del machismo”, haciendo alusión a la tendencia de la población de reconocer al hombre cierto grado de superioridad sobre la mujer”, (Velázquez y Díaz 2020, p. 428).

De esta forma es impactante observar en los resultados, que en los diferentes contextos de las categorías planteadas la mayoría de las mujeres afirman no haber sufrido ningún tipo de violencia dentro de su ámbito laboral, poniéndonos a pensar en si ellas detectan o no cuando son víctimas de algún tipo de violencia, ¿Será que tiene tan normalizada la violencia que no se dan cuenta?

Al ver los resultados de la investigación, es importante ver la descripción que generan y presentan en las situaciones actuales de la violencia en el entorno laboral, con la propuesta de mostrar la realidad que viven las mujeres trabajadoras para tener una mejor comprensión de esta y así, tomar medidas para erradicarla, haciendo una invitación a explorar y comunicar los diferentes aspectos de la violencia en el trabajo, incluyendo sus causas, consecuencias y posibles soluciones, (Velázquez y Díaz 2020, p. 428). Viendo la violencia como un problema multidimensional que se inscriben en dinámica sociales, producidas y reproducidas a través de roles, estereotipos de género o discursos introyectados culturalmente sobre lo que implica ser mujer u hombre.

La cultura patriarcado en su idea de superioridad masculina, control y autoridad en la sociedad, se ve claramente replicada por las mujeres trabajadoras de la Secretaría de Educación Pública y Cultura ya que en el estudio al observar como en las respuestas de las distintas categorías dentro de los tipos de violencia sobre ¿quién fue la persona que la agredió? La mayor respuesta fue que una mujer es la persona generadora de violencia hacia otra mujer.

Integrarse a las estructuras sin modificar estructuras supone una masculinización generalizada de la sociedad y, para la sociedad laboral, las mujeres al replicar patrones conductuales patriarcales suponen jerarquía, relaciones de poder y control, tanto es así que en sus respuesta a esta investigación se contradicen o minimizan el problema de la violencia vivida en su entorno laboral

Si bien todas las formas de violencia en el espacio laboral tienen consecuencias sobre la salud de las mujeres trabajadoras, las que se manifiestan en forma de hostigamiento y acoso sexual son las que acarrear consecuencias más devastadoras para la víctima. De acuerdo con varias investigaciones Verónica Itatí González (2018), dice que se conoce que no se trata de una conducta aislada o extraordinaria, sino que su frecuencia es

reiterada. Observándose esto mismo en los resultados obtenidos de la encuesta donde sesenta y siete mujeres manifestaron haber sufrido violencia sexual.

Después de la violencia psicológica, la violencia sexual es la que más se manifiesta en esta institución, sin dejar de lado que cualquier mujer de cualquier puesto o cargo está expuesta a vivir esta violencia que, aunque no es tan sutil como la psicológica tiene grandes consecuencias en la salud socioemocional e las víctimas.

Dentro de la SEPyC las mujeres en estado civil casadas son las que más sufren la violencia sexual, seguida por aquellas que son solteras, mujeres divorciadas, mujeres en unión libre y por último mujeres viudas, quienes no se escapan a este tipo de agresiones.

Diversos organismos a lo largo de la historia se han manifestado en contra de las violencias a las que se enfrentan las mujeres, concibiendo a la violencia de género en los espacios públicos como aquella que comprenden diversas ofensas, abuso, extorsión hostigamiento, acoso, agresiones de carácter sexual, este tipo de violencia se manifiesta principalmente en las calles, plazas, espacios comunes y recreación (ENDIREH, 2021). Las aportaciones de esta tesis señalan a las violencias de género, la inseguridad y los espacios de riesgo, a los que se enfrentan las mujeres de esta institución como un fenómeno social, que surge a partir de las desigualdades existentes, mismas que trasgreden sus derechos humanos.

En esta Secretaría se necesita el compromiso de crear las condiciones necesarias para que las mujeres trabajadoras de oficinas centrales potencien los aprendizajes para la vida afectiva y laboral, buscando establecer relaciones basadas en la equidad, el respeto, la no discriminación ni violencia, en cumplimiento con las obligaciones señaladas en las leyes, por lo que no hay duda que una política pública transversal en estos temas aunado a actividades preventivas comprometidas con un enfoque de igualdad de

género, no discriminación y respeto a los derechos humanos, serán pasos seguros para transformar el entorno laboral en el que se desempeñan.

Para ello, desde la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa se tienen que proponer, promover y ejecutar acciones para fomentar la formación de una personalidad no sexista, basada en la equidad entre los sexos que nos permita disfrutar a todas y todos de relaciones más igualitarias y reducir la prevalencia de violencias en razón de hostigamiento y acoso en el ámbito laboral, para permitir la creación de nuevas vertientes y abanicos de oportunidades generando directrices o rutas de intervención abordando la temática en materia de violencia laboral.

Al concluir esta investigación se realizó una propuesta de intervención para aplicar dentro de la institución, dicha propuesta es la creación de una red social para el empoderamiento de las mujeres dentro de su entorno laboral, proporcionando una visión con perspectiva de género real desde su ámbito, siendo una guía y herramienta para acortar las desigualdades y las brechas de género que hoy en día seguimos viviendo, basadas en una colaboración integral y no sexista, impartida desde el derecho humano. Esta Red Social de empoderamiento en el entorno laboral, página web (Facebook) se utilizará para la difusión de los instrumentos, normativas, leyes, protocolos, reglamentos, etc., para dar conocimiento y empoderar a las mujeres trabajadoras con información sobre las violencias de género, derechos humanos, así como los derechos y deberes dentro del ámbito laboral.

Es una red social abierta en la plataforma de Facebook y difundida entre las personas colaboradoras dentro de la Unidad de Igualdad de Género, Convivencia Escolar y Derechos Humanos de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, pidiendo a ellas mismas la recomienden con las demás personas trabajadoras dentro de ésta Institución creando una red de apoyo masiva de difusión y colaboración, promoviendo y ejecutando acciones para fomentar la formación de una personalidad no sexista, basada entre la equidad de los sexos que nos permita a todas y todos

disfrutan de relaciones más igualitarias y reducir la prevalencia de violencias en razón de hostigamiento y acoso dentro del ámbito laboral.

CAPITULO VI.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Después de haber realizado la investigación y sistematizado la información, se observó que la violencia psicológica es la que más prevalece en las mujeres trabajadoras de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, poniendo de manifiesto que, en esta categoría la persona generadora de violencia que suele llevar a cabo con mayor medida las agresiones es otra mujer.

Es por lo anterior que, se presentó ante esta dependencia una propuesta de intervención para prevenir y atender la violencia de género en esta institución, que contribuya a promover la igualdad de derechos, el actuar de las mujeres y un clima laboral que prevenga la violencia.

Pero al ser la SEP y C una institución pública, la cual se rige por normas, estatutos y leyes gubernamentales, con la facultad de expedir su propia normativa, es el Reglamento Interno de la Secretaría de Educación Pública y Cultura, así como el Reglamento Interno de los Servicios de Educación Pública Descentralizada del Estado de Sinaloa (SEPDES) quienes marcan el quehacer en materia administrativa de la institución.

El Reglamento Interno de los Servicios de Educación Pública Descentralizada del Estado de Sinaloa (1994, pp. 2-8) Artículo 6, fracción I, XI, XIII y Artículo 13, fracción I, VI, VIII nos plantean lo siguiente:

Artículo 6°. - Son facultades del Director General:

I.-Planear, dirigir, supervisar, coordinar y evaluar los servicios de educación básica dependientes del organismo, en los términos de la legislación aplicable y de conformidad con los lineamientos, políticas y objetivos que le sean fijados por la Junta Directiva.

XI.- Acordar sobre las proposiciones que formulen los titulares de las direcciones de área y demás servidores públicos del organismo y que tengan que ver con su funcionamiento.

XIII.- Resolver sobre los asuntos administrativos que sean de su competencia, conforme a lo establecido en las leyes y reglamentos correspondientes.

Artículo 13.- Corresponde al Director de Servicios Administrativos las siguientes funciones:

I.- Vigilar la correcta difusión y aplicación de los procedimientos para la administración de los recursos humanos, financieros, materiales y de servicios que establezca el organismo.

VI.- Organizar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas de capacitación y/o actualización del personal técnico y administrativo del organismo.

VIII.- Participar, en coordinación con los responsables de las áreas involucradas, en la implantación de sistemas administrativos autorizados por la Dirección General, para la operación del organismo.

Es así como el Reglamento Interno de la Secretaría de Educación Pública y Cultura (1993, s/p) Artículo 35, fracción XIV y XVII, Artículo 47 y Artículo 48 nos marcan:

Art. 35. Compete a la Contraloría Interna.

XVI. Opinar sobre los proyectos de disposiciones, normas y lineamientos que deban expedir, de acuerdo a sus atribuciones, las unidades administrativas de la Secretaría de Educación Pública y Cultura y los organismos e instituciones sectorizadas a la misma, con el fin de asegurar que se ajusten a las disposiciones normativas vigentes;

XVII. Proponer para acuerdo del Secretario, las sanciones que corresponden al personal, cuando éste incurra en responsabilidades en los términos legales

aplicables y turnar a la Contraloría General del Poder Ejecutivo los asuntos que lo ameriten.

Art. 47. Los servidores públicos de la Secretaría de Educación Pública y Cultura vigilarán en el ámbito de sus respectivas competencias, el cabal cumplimiento del presente Reglamento y demás ordenamientos legales y administrativos aplicables.

Art. 48. Las violaciones a los preceptos del presente Reglamento y las demás disposiciones legales y administrativas aplicables, serán sancionadas administrativamente por el titular de la Secretaría de Transparencia y Rendición de Cuentas, de conformidad con lo dispuesto en las leyes aplicables, y sin perjuicio de aplicar los ordenamientos que correspondan cuando un servidor público incurra en hechos ilícitos durante el desempeño de su empleo, cargo, o comisión de conformidad con lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Sinaloa y demás ordenamientos.

La transparencia es un pilar fundamental dentro de las instituciones del Estado principalmente en la consolidación de su democratización, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2018, p. 4) en su artículo 19 dice que todo individuo tiene derecho de recibir información sin limitación de fronteras y por cualquier medio de expresión.

En México se han realizado esfuerzos por fortalecer y construir instrumentos que ayuden a la gestión gubernamental en su afán por erradicar, atender y sancionar las violencias de género, siendo así la transparencia y la rendición de cuentas características esenciales de los regímenes democráticos, como mecanismos, candados que garantizan que las directrices para la acción serán siempre aquellas que estén enfocadas en la defensa del interés de lo público, de las necesidades y de la atención a los grupos vulnerables (Soberanes Rocha e Ibarra Montero, 2014, p 3).

Debido a que existe toda una reglamentación dentro de esta institución pública sustentadas en los reglamentos anteriormente mencionados, se nos

imposibilita la implementación de este proyecto de intervención dado que está sujeto a aprobación por la Junta Directiva de la Secretaría de Educación Pública y Cultura, no obstante, la reglamentación interna no me detuvo para diseñar el instrumento que a continuación presento.

1. Red social MI-ME: Me Informo Me Empodero. Red social de empoderamiento en mi entorno laboral.

Esta red social ya cuenta con el diseño del logotipo a utilizar en la página de Facebook (anexo 2), este logotipo se creó con los colores emblemáticos morado y naranja. Morado que simboliza la conmemoración del día internacional de la mujer y la lucha de las mujeres feministas y el naranja celebrando el día 25 de cada mes, el cual tiene como objetivo generar conciencia, prevenir y poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas.

2.- Contexto de la intervención

En la agenda 2030 se incluyeron 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y se hace énfasis en que los Objetivos de Desarrollo del Milenio no se abandonan si no que se complementan y se profundizan. En el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 que habla sobre Igualdad de Género, cuyas metas establecen el fin de todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo, así como la eliminación de todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y de cualquier tipo, entre otras metas que en su conjunto buscan promover la igualdad entre los géneros como un derecho humano universal fundamental para vivir en un mundo pacífico, próspero y sostenible (ONU, 2015).

De esta manera el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (2021), en su eje transversal de Igualdad de género, no discriminación e inclusión, se refiere al reconocimiento de las desigualdades que existen por razón de sexo, origen étnico, edad, condición de discapacidad, condición social, y las desigualdades

territoriales. Del Plan de Desarrollo de México se desprende el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM 2021-2024), donde el objetivo prioritario 1 es; “Disminuir las violencias contra las mujeres, mediante la implementación de medidas preventivas de los factores de riesgo”. (PàGINA 3, 2022, s/p).

De esta manera el PIPASEVM, (PàGINA 3, 2022, s/p) cuenta con estrategias prioritarias para su objetivo 1 que son:

- a) promover acciones de prevención con el fin de modificar en la sociedad conductas estereotipadas que fomentan y toleran la violencia contra las mujeres y niñas,
- b) impulsar acciones en los procesos educativos para para contribuir a erradicar los actos de violencia,
- c) impulsar acciones en los centros de trabajo que contribuyan a erradicar la violencia contra las mujeres,
- d) establecen acciones de prevención de la violencia en el ámbito comunitario para generar espacios públicos seguros para las mujeres,
- e) impulsar acciones focalizadas a mujeres en situación de riesgo para prevenir la violencia en su contra.

Por tanto, el PIPASEVM es el mapa de ruta para que el Estado mexicano cumpla con su obligación de erradicar las violencias, haga realidad el principio del Plan Nacional de Desarrollo "ofrecer a los ciudadanos las condiciones adecuadas para que puedan vivir con dignidad y seguridad" y así contribuir a la construcción de una sociedad en donde las relaciones igualitarias sean una realidad, porque las mujeres merecen y tienen derecho a vivir una vida libre de violencia y tienen derecho a ser felices.

Para Sinaloa el Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027 en su eje de acción de Igualdad de Género, “oportunidades, igualdad, inclusión y una vida libre de violencia”, tiene como proyecto de transformación que establezca las bases para que las mujeres vivan en condiciones de mayor igualdad sustantiva, ejerzan una vida libre de violencias, cuenten con autonomía en la

toma de sus decisiones, y se genere una política integral de inclusión social, con el ejercicio de sus libertades, fortaleciendo el buen trato entre hombres y mujeres y el desarrollo económico y social del estado. En Sinaloa en términos económicos, las mujeres representan el 38.2% de la población ocupada, favorecen la transformación del estado en la sociedad, con su plena participación con una mayor inclusión e igualdad de género, así como mayores niveles de convivencia pacífica y solidaria y, en términos políticos se han involucrado cada vez más en la implementación de políticas públicas estando insertas en las tomas de decisiones, logrando mayores niveles de bienestar social. Impactando en los siguientes objetivos prioritario con sus estrategias y líneas de acción:

Objetivo prioritario 1.1. Garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres a través del ejercicio pleno de sus derechos humanos

Estrategia 1.1.1. Impulsar políticas públicas destinadas a asegurar la inclusión de las mujeres en la planeación y gestión del desarrollo del estado.

Línea de acción 1.1.1.1. Impulsar los presupuestos públicos con perspectiva de género en la Administración Pública Estatal y Municipal.

Línea de acción 1.1.2.6. Promover la norma laboral 035 entre instituciones públicas y privadas.

Objetivo Prioritario 1.2. Generar condiciones para el empoderamiento de las mujeres, a través de acciones orientadas a su desarrollo económico, político, social y cultural a fin de acortar las brechas existentes de desigualdad entre unas y otros.

Estrategia 1.2.2 Fortalecer la participación de las mujeres en igualdad de condiciones, en un ambiente de justicia, libertad, pluralidad y respeto a sus derechos.

Línea de acción 1.2.2.1. Desarrollar acciones especiales de carácter temporal para las mujeres en el ámbito educativo.

Línea de acción 1.2.2.2. Promover la participación efectiva de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones.

3.- Identificación del problema

Las Organización de las Naciones Unidas dice que las mujeres y las niñas constituyen la mitad de la población mundial por consiguiente la mita de su potencial. La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano capaz de desarrollarse de forma sostenible. Además, está demostrado que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico (ONU, s/f, p.1).

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2021) ENDIREH, genera información sobre cinco tipos de violencia contra las mujeres reconocidos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV): psicológica, física, sexual, económica y patrimonial.

Datos de la ENDIREH 2021, revelan que en México el 22.9% de las mujeres de 15 años o más que trabajan o trabajaron enfrentaron una situación de violencia laboral a lo largo de su vida, mientras que el 20.8% en los últimos 12 meses. Esta señala que, el tipo de violencia más frecuente en el ámbito laboral tanto a lo largo de la vida laboral como en el último año es la discriminación: 18.1 % de las mujeres que han trabajado alguna vez en su vida ha experimentado alguna situación de discriminación laboral. En tanto que, en los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta, 21.7 % ha experimentado alguna situación de discriminación laboral.

La Comisión Estatal de Derechos Humanos Sinaloa (2018) en su boletín electrónico dice que:

Para el Código Penal para el Estado de Sinaloa, comete el delito de hostigamiento sexual quien *asedie u hostigue con fines lascivos o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición jerárquica derivada de*

sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquier otra que implique subordinación; al responsable se le impondrá de uno a dos años de prisión y de doscientos a cuatrocientos días de multa.

Establecido en el Art. 16 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa (2018, p. 7) constituye:

Violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Incluye, para efectos de esta ley, la exigencia o condicionante de certificado de no gravidez, así como para la obtención de un trabajo o el despido por motivo de embarazo, el impedimento de llevar a cabo el periodo de lactancia conforme a ley, además del acoso y el hostigamiento sexual. (Ref. Según Decreto No. 442 publicado en el Periódico Oficial No. 151 del 18 de diciembre del 2015).

La Secretaría de Educación Pública y Cultura en lo posterior llamada SEP y C, cuenta con una política pública en materia de prevención, atención y sanción de las violencia de género en el ámbito, publicadas el 31 de mayo de 2024 en el Periódico Oficial “El Estado de Sinaloa” los Lineamientos para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento, Acoso Sexual, Laboral y/o Violaciones de los Derechos Humanos en la Secretaría de Educación Pública y Cultura.

En lo personal describir los problemas que se presentan al experimentar violencia en el ámbito laboral nos lleva a diseñar estrategias con perspectiva de género, además de buscar patrones conductuales y factores de riesgo que permitan visibilizar y exponer la violencia que sufren las mujeres dentro de su espacio laboral, mediante la prevención, detección, atención y denuncia.

El desarrollo de este estudio e investigación, recabo nuevos datos de muestras probabilísticas y representativas dentro de las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, así como información cuantitativa sobre la violencia contra las mujeres en este espacio laboral, abriendo un parteaguas a nuevas formas de preguntarse sobre esta

problemática y sus distintos elementos, favoreciendo una comprensión más a fondo de esta problemática y, facilitando avanzar en la generación de estrategias de detección, prevención y atención de la violencia laboral en razón de hostigamiento y acoso contra las mujeres trabajadoras de oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa.

Es así que se necesita el compromiso de crear las condiciones necesarias para que las mujeres trabajadoras potencien los aprendizajes para la vida afectiva y laboral, buscando establecer relaciones basadas en la equidad, el respeto, la no discriminación y la no violencia, en cumplimiento con las obligaciones señaladas en las leyes, por lo que no hay duda que una política pública transversal en estos temas aunado a actividades de prevención y atención comprometidas con un enfoque de igualdad de género, no discriminación y respeto a los derechos humanos, serán pasos seguros para transformar el entorno laboral en el que se desempeñan.

Para ello, en la Secretaría de Educación Pública y Cultura se tendrán que proponer, promover y ejecutar acciones para fomentar la formación de una personalidad no sexista, basada en la equidad entre los sexos que nos permita disfrutar a todas y todos de relaciones más igualitarias y reducir la prevalencia de violencias en razón de hostigamiento y acoso en el ámbito laboral, para permitir con la creación de nuevas vertientes y abanicos de oportunidades generando directrices o rutas de intervención para abordar la temática en materia de violencia laboral.

4.- Justificación

Proporcionar una visión con perspectiva de género real desde el ámbito laboral es una guía y herramienta para acortar las desigualdades y las brechas de género que hoy en día se siguen viviendo, basadas en una colaboración integral y no sexista, impartida desde el derecho humano.

En la agenda 2030 se incluyeron 17 Objetivo de Desarrollo Sostenible y se hace énfasis en que los Objetivos de Desarrollo del Milenio no se

abandonan si no que se complementan y se profundizan. En el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 que habla sobre Igualdad de Género, cuyas metas establecen el fin de todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo, así como la eliminación de todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y de cualquier tipo, entre otras metas que en su conjunto buscan promover la igualdad entre los géneros como un derecho humano universal fundamental para vivir en un mundo pacífico, próspero y sostenible (ODS, 2015).

Pero, si bien la violencia de género puede ser ejercida y recibida por hombres y mujeres, es contra ellas que con mayor frecuencia se comete (ENDIREH; 2021). En México, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), plantea que la violencia contra las mujeres se entiende como “cualquier acto u omisión, basada en el género, que les acuse daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”, como se citó en Cruz & Casique, 2019).

En México, el problema de la violencia en el ámbito laboral no ha sido abordada de manera regular, obteniéndose pocas investigaciones acerca de la gravedad, consecuencias y particularidades de este problema. Siendo el hostigamiento y acoso laboral y sexual los que tienen un poco más de abordaje e investigación dentro del parámetro de violencia de género en el ámbito laboral, al igual que las legislaciones y marcos jurídicos que enmarcan esta problemática, (Cruz & Casique, 2019).

No obstante, existen contados estudios de investigación sobre algunas expresiones de violencia laboral, como el acoso laboral (mobbing) el acoso y hostigamiento sexual, que reflexionan sobre el estado que guarda la legislación nacional en materia de acoso laboral o mobbing y el contraste con el marco jurídico internacional (Cruz & Casique, 2019).

Datos de la EDIREH 2021 señala que, el tipo de violencia más frecuente en el ámbito laboral tanto a lo largo de la vida laboral como en el último año es la discriminación: 18.1 % de las mujeres que han trabajado alguna vez en su vida ha experimentado alguna situación de discriminación laboral. En tanto que, en los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta, 21.7 % ha experimentado alguna situación de discriminación laboral.

5.- Descripción de la intervención

Propuesta de intervención, contexto específico de implementación, involucrados, difusión y resultados esperados.

5.1 Propuesta de intervención

Crear una Red social de empoderamiento en el entorno laboral, página web (Facebook) para la difusión de los instrumentos, normativas, leyes, protocolos, reglamentos, etc., para informar y empoderar principalmente a las mujeres trabajadoras de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, con información sobre tipos y modalidades de violencia, derechos y deberes dentro de su ámbito laboral.

En materia de sensibilización y en armonización para el lanzamiento de la red se pretende capacitar a personal de la SEPyC en los Lineamientos para prevención, atención y sanción del hostigamiento, acoso sexual, laboral y/o violaciones a los derechos humanos en la Secretaría de Educación Pública y Cultura, el cual establece medidas específicas para prevenir, atender y sancionar la violencia de género y promueve una cultura institucional de igualdad de género, respeto a los derechos humanos y un clima laboral libre de violencia.

5.2 Contexto específico de implementación

Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, Boulevard Pedro Infante Cruz #2200 col. Recursos Hidráulicos, C.P. 80105, Culiacán, Sinaloa. Se lanzará la página principalmente a mujeres trabajadoras

de esta dependencia, sin impedir la participación también activa de los hombres que también ahí laboran.

Instancia del poder ejecutivo del Estado de Sinaloa, encomendada del diseño y ejecución de las políticas públicas en materia de educación y cultura, y de proporcionar el servicio público de educación con calidad en todos sus tipos y modalidades, con base en los planes y programas de estudio aplicables al sistema educativo estatal y con profesionales de la educación impartiendo el servicio educativo, buscando la inclusión de toda la población en edad de estudiar, siempre en beneficio del desarrollo humano de los sinaloenses (SEPyC, s/f).

Esta institución tiene como objetivos del Plan Estatal de Desarrollo, impulsar cambios en prácticas y programas de gobierno que permitan establecer las bases para el tratamiento integral de los temas de desarrollo social, mejorar la cobertura y retención en todos los niveles educativos en línea con la reforma educativa, asegurar que el sistema educativo estatal ofrezca educación pertinente y de calidad y consolidar el sistema de gestión educativo (Ídem, s/f).

5.3 Personas involucradas

Se lanzará la red social principalmente a mujeres trabajadoras de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, para su empoderamiento dentro del entorno laboral, permitiendo también la participación de los hombres que ahí laboran involucrándolos para fomentar buenas prácticas y así ser aliados en la lucha contra las violencias de género.

5.4 Difusión

Esta red social será abierta en la plataforma de Facebook, la cual será difundida entre las personas colaboradoras dentro de la Unidad de Igualdad de Género, Convivencia Escolar y Derechos Humanos de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, pidiendo a ellas misma la

recomienden con las demás personas trabajadoras de esta Institución creando una red masiva de difusión y colaboración, promoviendo y ejecutando acciones que para fomentar la formación de una personalidad no sexista, basada entre la equidad de los sexos que nos permita a todas y todos disfrutan de relaciones más igualitarias y reducir la prevalencia de violencias en razón de hostigamiento y acoso dentro del ámbito laboral.

En la página se pondrá información, se dará difusión de la página por recomendación con amigas y colaboradoras de la dependencia.

5.5 Resultados esperados

Crear conciencia y empoderar a las mujeres a no normalizar la violencia en ninguno de sus espacios especialmente en el ámbito laboral, creando nuevas vertientes y abanicos de oportunidades para así generar directrices o rutas de intervención abordando la temática en materia de violencia laboral.

Convertir al personal que labora dentro de las oficinas de la Secretaría de Educación Pública en personas agentes de cambio y así contribuir a la disminución de las violencias de género.

6. Planeación y programación de la intervención

En la Secretaría de Educación Pública y Cultura se cuenta con una Unidad de Igualdad de Género, Convivencia Escolar y Derechos Humanos, la cual es la oficina correspondiente de la recepción de las quejas y/o denuncias sobre cualquier tipo de violencia que el personal de esta Institución este viviendo dentro de su ámbito laboral, así como la ejecutora y promotora de los protocolos de atención en materia de violencias tanto para niñas, niños y adolescentes como para las trabajadoras y trabajadores de dicha Institución. Contando con el apoyo de la Coordinadora de esta Unidad se nos proporcionaran los documentos requeridos para alimentar la red social (protocolos, leyes, reglamentos y demás), así como las herramientas necesarias para la implementación de esta Red Social, llamadas herramientas el uso del equipo de cómputo, tecnología y la red de internet.

6.1. Objetivos de la intervención

Informar y empoderar a mujeres víctimas de violencias de género dentro de su ámbito laboral, mediante una red social de Facebook, llamada MIME (me informo me empodero), red social de empoderamiento dentro del entorno laboral.

6.2. Estrategias, actividades, indicadores y metas

6.2.1. Estrategia

- Diseño de la red social (MIME) y creación de contenido para la misma.
- Lanzamiento y desarrollo de la red social de Facebook, (será abierta para todo el público que pueden entrar e interactuar con las de más personas que accedan a esta red social).

6.2.2. Actividad

- Compartir contenido de valor que resulte cercano y atractivo para las mujeres trabajadoras de la institución, mediante fotografías, dibujos, ilustraciones, gráficos, videos, etc., con información que de certeza y seguridad a las personas usuarias.
- Interactuar con otras Fan Pages para cautivar la atención de nuevas usuarias y dar a conocer la red social. (controlándola desde la página principal de Facebook)
- Generar participación con las personas usuarias de la red social mediante preguntas o interacciones de comunicación, con un entorno amigable y cercano a ellas, preguntando, jugando, animando, informando, hablando y contestando para crear contenidos cercanos, amenos, divertidos e inclusivos, hasta crear una dinámica para que las publicaciones sean más efectivas.

6.2.3. Indicadores

- Se medirá la efectividad y posicionamiento de la red social contabilizando las vistas, reacciones y comentarios de las personas que accederán a esta.

- Se lanzarán preguntas a las personas usuarias sobre el contenido que se publique para medir su factibilidad y participación.

6.2.4. Meta

- Reducir los casos de violencia de género dentro del ámbito laboral.
- Hacer de conocimiento de todas las personas los lineamientos, protocolos, leyes, reglamentos y demás documentos que nos protegen de ser víctimas de violencia de género.

Objetivo 1: Informar y empoderar a mujeres víctimas de violencias de género dentro de su ámbito laboral, mediante una red social de Facebook.

Objetivo estratégico 1.1 Diseño de la red social (MIME) y creación de contenido para la misma.

Estrategias	Actividades	Indicadores	Metas
Creación y diseño de la red social MIME	Crear el dominio de la red social	Dominio de la red	1 red social
Diseño de eslogan para la red social	Diseñar la portada de la red (eslogan)	Eslogan de identificación	1 eslogan
Diseño de contenido para la red social fotografías, dibujos, ilustraciones, gráficos, videos, etc., de los protocolos, leyes, reglamentos, planes y programas de dominio público.	Diseñar el contenido para alimentar la red social.	Contenido para la res social	<ul style="list-style-type: none"> • Fotografías • Dibujos • Ilustraciones • Gráficos • Videos

Objetivo 1: Informar y empoderar a mujeres víctimas de violencias de género dentro de su ámbito laboral, mediante una red social de Facebook.

Objetivo estratégico 1.2 Lanzamiento y desarrollo de la red social de Facebook.

Estrategias	Actividades	Indicadores	Metas
Lanzar la red social en la plataforma en Facebook	Programar el lanzamiento en la plataforma	Tener la red en la plataforma de Facebook	1 red social ya puesta en plataforma de Facebook
Compartir el contenido en la plataforma	Publicar el contenido creado	Contenido que se sube a plataforma	Red social alimentada con el contenido.
Interactuar con otras Fan Pages para cautivar la atención de nuevas usuarias y dar a conocer la red social.	Hacer el enlace de la plataforma	Enlace de la red con las diversas plataformas	Enlace
Generar participación con las personas usuarias de la red social	Preguntas o interacciones de comunicación, con un entorno amigable y cercano a ellas, preguntando,	Formulación de preguntas para interactuar	Preguntas de interacción

	<p>jugando, animando, informando, hablando y contestando para crear contenidos cercanos, amenos, divertidos e inclusivos, hasta crear una dinámica para que las publicaciones sean más efectivas.</p>		
--	---	--	--

7. Evaluación

Se estará monitoreando la red social mediante las herramientas tecnológicas con las que se cuenta para dar seguimiento será a través de la métrica de publicaciones en redes sociales (clics, comentarios, alcance, tasa de interacción, impresiones, veces que se compartió, veces que se guardó, vistas de la publicación y alcance), así mismo se les lanzaran preguntas dentro de esa misma plataforma para que interactúen y les sea más llamativa el uso de esta red. La forma de medir la efectividad de la red social será a través de las interacciones personales con otras personas, la cantidad de preguntas recibidas y que se respondan a través de esta, así como el número de usuarias y usuarios de la red.

8. Proyecto en revisión

Este proyecto de intervención se encuentra actualmente en revisión por la Coordinadora de la Unidad de Igualdad de Género, Convivencia Escolar y Derechos Humanos de las Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, quien lo presentará a la Junta Directiva para su análisis, aprobación y a futuro su oportuna implementación dentro de la institución.

De tal forma que, al ser los temas de violencia de género en el ámbito laboral de especial relevancia e interés, se optó por una capacitación al funcionariado y personal de oficinas dentro de la Secretaría de Educación Pública y Cultura, quienes nos permitieron tener acceso a su personal para esta capacitación.

El objetivo de la capacitación es dar a conocer la política pública con la cual la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa a través de la Unidad de Igualdad de Género, Convivencia Escolar y Derechos Humanos previene, atiende y sanciona la violencia de género dentro de su estructura organizacional.

Centrándose los temas principalmente en los Lineamientos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento, acoso sexual, laboral y/o violaciones a los derechos humanos (LIPASHAS). La capacitación tiene una duración de dos horas, su alcance es organizacional a través de la Unidad de Igualdad de Género, Convivencia Escolar y Derechos Humanos de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, la cual, es el área encargada de la misma, pero su réplica es mediante los respectivos enlaces de cada una de las áreas que se capaciten hacia las distintas áreas que están a su cargo.

De esta forma, poco a poco se podrá tener un alcance más amplio en la cobertura de la política pública que la SEP y C implementa para prevenir, atender y sancionar la violencia de género en el ámbito laboral la cual protege a todo el personal docente, administrativo y de apoyo a la educación que labora en esta institución.

8.1 Capacitación LIPASHAS

Los Lineamientos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento, acoso sexual, laboral y/o violaciones a los derechos humanos (LIPASHAS), es el instrumento con el que la Secretaría de Educación Pública

y Cultura del Estado de Sinaloa previene, atiende y sanciona la violencia dentro del espacio laboral, otorgándole a todas las personas trabajadoras información necesaria y oportuna para su detección.

Para la aplicación de dicha capacitación, se contó con la presencia del personal de la Secretaría Académica de la Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior y el personal de la Coordinación Estatal de Valores en esta capacitación, quienes estuvieron atentas y atentos en escucha y participación.

La capacitación se orientó a que conocieran este instrumento, sensibilizar al personal docente, administrativo y de apoyo y asistencia a la educación en materia de perspectiva e igualdad de género, hacer conciencia sobre la cultura de la denuncia en el espacio laboral y a crear espacios de paz, pero sobre todo da a conocer la ruta de atención que se sigue ante las quejas y/o denuncias que se presenten en esta institución.

Durante la capacitación, participaron 13 personas de las áreas de Secretaría Académica de la Subsecretaria de Educación Media Superior y Superior y el personal de la Coordinación Estatal de Valores, se les aplicó una encuesta de satisfacción en la cual se muestran los resultados de la siguiente manera. En tabla 35 se muestra los resultados de la encuesta de satisfacción otorgados por el personal que tomó la capacitación, siendo un 100% satisfactoria en cada una de sus respuestas.

El personal considera que la capacitación les proporcionó herramientas y estrategias útiles para prevenir y abordar la violencia de género, ayudándoles a identificarlas y catalogarlas dentro del espacio laboral, también externaron que la información presentada fue clara y satisfactoria para todas las personas y que recomendarían esta capacitación para otras y otros empleados de la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa.

Tabla 35. Encuesta de Satisfacción

Encuesta de Satisfacción			
	SI	NO	TAL VEZ
1.- ¿Considera que la capacitación le proporcionó herramientas y estrategias útiles para prevenir y abordar la violencia de género?	13	0	0
2.- ¿Se siente más segura/o para abordar situaciones de violencia después de tomar la capacitación?	13	0	0
3.- ¿La capacitación le ayudó a identificar diferentes tipos de violencia?	13	0	0
4.- ¿La claridad y la organización de la presentación y contenido de la capacitación es satisfactoria para usted?	13	0	0
5.- ¿Recomendaría esta capacitación a otras y otros empleados de la SEPyC?	13	0	0

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta aplicada por Google forms.

De esta forma, La Secretaría Académica de la Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior serán la vía para la comunicación con las áreas dentro de la SEPyC que pertenecen a la Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior, así como con las escuelas Normales para replicar el contenido de esta capacitación.

Tomando en cuenta que se debe continuar con la capacitación a todo el personal que labora en SEPyC, el personal de la Unidad de Igualdad de Género, Convivencia Escolar y Derechos Humanos de esta institución, son las personas responsables de difundir y capacitar a todo el personal adscrito a las unidades administrativas y centros de trabajo de la Secretaría de Educación Pública y Cultura, en materia de lineamientos, protocolos, leyes, reglamentos y demás instrumentos que salvaguarden la integridad de las víctimas dentro de la institución.

REFERENCIAS

Referencias bibliográficas y hemerográficas

- Acevedo Doris. (julio-diciembre 2012). Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), pp. 167-177. Recuperado de: [art05.pdf \(scielo.org\)](#) (22/05/2023).
- Ansoleaga Elisa, Gómez-Rubio Constanza y Mauro Amalia. (noviembre 2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, 26(1), 444-452. Recuperado [Workplace-violence-in-Latin-America-A-review-of-the-scientific-evidence.pdf \(researchgate.net\)](#) (05/05/2023).
- Armienta Hernández Gonzalo, y García Montoya Lizbeth. (2014). “La mujer ante la igualdad y no discriminación en México en el contexto laboral universitario”. En Armienta Hernández Gonzalo, Barragán C. Valeria Patricia, y Camarena Rivera Martha Lourdes (coord), *Mujer y Universidad* (pp. 73-107). Culiacán, Sinaloa, México. MMXIV. Printed in México.
- Artigas Useche María Cristina, Wileidys Queipo Beatriz y Perozo Édison. (2019). “Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos”. Universidad de la Guajira.
- Benavente Riquelme María Cristina y Valdés Barrientos Alejandra. (2014) “Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres”, Libros de la CEPAL, N° 130 (LC/G.2620-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2014. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/37226>
- Cano Isaza Tatiana Andrea y Arroyave Álvarez Edgar Orlando. (mayo-agosto 2014). “Procesos de empoderamiento de mujeres: subjetivación y

transformaciones en las relaciones de poder”. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, vol.42, pp.94-110. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/497/1033> (10/11/2023).

Cavarero Adriana. (1995). Para una teoría de la diferencia sexual. *Debate feminista*, vol,12, pp.152-184. Recuperado de [a17cc665a493ee88c72d6c34360ea7eaae9c.pdf](https://www.semanticscholar.org/paper/a17cc665a493ee88c72d6c34360ea7eaae9c) (semanticscholar.org)

Cruz-Arroyo Vianney Berenice y Casique Irene (junio 2019). “Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México”. *Papeles De Población*, vol.25 (102), pp. 51-79. Recuperado de: <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/9501> (12/10/2023)

Darino Moreno Verónica Andrea. (2015). “Acoso laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención” Trabajo final de grado. Montevideo: UR. FP. 2015 retomado de [Darino, Veronica.pdf](https://www.udelar.edu.uy/~/media/centros-de-investigacion/centro-de-investigacion-en-psicologia-y-ciencias-comportamentales/tesis/2015/Veronica%20Darino.pdf) (udelar.edu.uy) (03/06/2023).

De Miguel Ana. Enero de 2007. “Los feminismos a través de la historia. Capítulo IV. Feminismo de la diferencia y últimas tendencias”, *Mujeres en Red*, El Periódico Feminista, s/p. Recuperado de [Los feminismos a través de la historia. Capítulo IV. Feminismo de la diferencia y últimas tendencias. \(mujeresenred.net\)](https://www.mujeresenred.net/revista/los-feminismos-a-traves-de-la-historia-capitulo-iv-feminismo-de-la-diferencia-y-ultimas-tendencias) (07/12/2023).

De Salas Días Sergio Alfaro. Mendoza Martínez, Víctor Manuel. Y Porras Morales, Cecilia Margarita. (febrero-abril 2011). Una guía para la elaboración de estudios de caso. *Razón y palabra*, (75). <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199518706040.pdf> (08/23/2023).

Federici Silvia. (2018). “El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo”. Madrid: Traficantes de Sueños.

- Galeana Patricia. (2013). "Rompiendo el techo de cristal: las mujeres en la ciencia, en la educación y en la independencia financiera". Federación Mexicana de Universitarias AC.
- Rubin, Gayle. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. *Nueva Antropología*, VIII (30), 95-145.
- González de Rivera y Revuelta José Luis. (15 de marzo de 2003). El síndrome del acoso institucional. *Vivat Academia. Revista De Comunicación*, (23), 16–23. <https://doi.org/10.15178/va.2001.23.16-23> (06/21/2023).
- González Trijueque David. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: una aproximación desde la Psicología Forense. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 7, 41-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2553065> (08/03/2023).
- González Verónica Itatí. (febrero-octubre 2018). "La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes". *Revista Pilquen*, vol.21 (4), pp. 10-21. Recuperado [La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes \(scielo.org.ar\)](https://doi.org/10.15178/va.2001.23.16-23) (21/10/2023).
- Guzmán Cáceres Maricela. (2022). *Teoría feminista, teoría de Género. Haikus Digital impresores, Guadalajara, Jalisco, México.*
- Hernández-Sampieri Roberto. (2019). *Metodología de la investigación* 6ta edición. Mc Graw Gill Educación. P.p. 534-588.
- Higuera Cota María Fernanda, Carrillo Montoya Teresita Del Niño Jesús, Verdugo Araujo Luz Mercedes, y Urrea Zazueta María Luisa. (enero-mayo 2023). "Conformación de redes formales de apoyo para el desarrollo social y económico de las mujeres en

Sinaloa". *Cimexus*, vol.18 (1), pp. 57-76.
<file:///C:/Users/irian/Downloads/429-1423-1-PB.pdf> (25/11/2023).

Inzunza Mejía Patricia Carmina, Gámez-Gastélum Rosalinda y Valenzuela Flores Victoria. (noviembre-diciembre 2022). "Riesgos psicoemocionales que potencian el síndrome del burnout en los profesores universitarios en pandemia". *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, vol.6 (6), pp.13504-13516.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4339

Izquierdo María de Jesús. (2004). "El cuidado de los individuos y de los grupos: ¿quién cuida a quién? Organización social y género". *Debate feminista*, vol,30, pp129-153. Recuperado <file:///C:/Users/irian/Desktop/1052-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1755-2-10-20190620.pdf>

Lagarde Marcela. (1996). "El género", fragmento literal: 'La perspectiva de género', en Género y feminismo, España: Editorial Horas.

Lamas Marta. (2012). El enfoque de género en las políticas públicas. Corte Interamericana de Derechos Humanos, opinión y debate, s/n. Recuperado de: [Microsoft Word - Document1 \(corteidh.or.cr\)](#)

Mangarelli Cristina. (05 de junio de 2006). Acoso Laboral, concepto y protecciones. *Revista de Derecho*, 5(9), 67-74. Recuperado a partir de <http://revistas.um.edu.uy/index.php/revistaderecho/article/view/909> (27/07/2023).

Múnch Lourdes y Ángeles Ernesto. (1997). "Métodos y Técnicas de investigación". México: Editorial Trillas, S. A. de C. V.

Orozco Saldaña Claudia, Vargas-polo Jean David, Gutiérrez-Carvajal Oscar Iván y Madrigal Torres Berta Ermila. (enero-marzo 2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de

instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias sociales*, 26(1), 25-37.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>
(16/09/2023).

Peralta Gómez María Claudia. (17 de julio de 2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, 17,1-26. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301701> (30/09/2023).

Pérez Jáuregui Isabel. (13 de octubre de 2011). "MALTRATO LABORAL: SU EVALUACIÓN". *Calidad De Vida Y Salud UFLO - Universidad de Flores* 4(2), pp. 181-195. Recuperado de <http://revistacdvs.uflo.edu.ar/index.php/CdVUFLO/article/view/68> (09/07/2023).

Piedra Guillén Nancy. (2003). Feminismo y postmodernidad: entre el ser para sí o el ser para los otros. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(102), pp. 43-55. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15310204> (09/10/2023).

Portela Andrea Rosemblat Florencia, Briglia Julieta, Rey Ferraro Rocío, y Vázquez Nora Noelia. (julio 2019). "Encuesta a terapeutas ocupacionales mujeres sobre violencia en el ámbito laboral en la argentina. resultados preliminares". *Revista Argentina de Terapia Ocupacional*, vol.5 (1), pp. 45-59. Recuperado de <https://www.terapia-ocupacional.org.ar/revista/RATO/2019jul-art6.pdf> (23/06/2023).

Ramírez Soto Enrique Ramon., y Hervis Elmys Escribano. (2019). "El método estudio de caso y su significado en la investigación educativa". En Arzola Franco, David Manuel. *Procesos formativos en la investigación educativa: Diálogos, reflexiones, convergencias y divergencias* (pp. 203-222). Red de Investigadores Educativos Chihuahua AC.

Rodríguez Pérez Reyna Elizabeth, Castro Lugo David, e Ibarra Gutiérrez Sofía. (25 de agosto 2022). “Violencia laboral de género como factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de México”. *Revista de economía*, 39(99), 110-133. Recuperado de <https://doi.org/10.33937/reveco.2022.277> (14/08/2023).

Soberanes Rocha Iriane Saray e Ibarra Montero Carlos Emilio. (2024). Mecanismos de rendición de cuentas: políticas con perspectiva de género en la Secretaría de Educación Pública y Cultrua del Estado de Sinaloa. *Revista Cuaderno Pedagógico*. 21(13), e12804. Recuperado de: <https://doi.org/10.54033/cadpedv21n13-425>

Undurraga Rosario y López Hornickel Natalia. (2020). Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo: Una cuestión de género. *Psykhé (Santiago)*, 29(2). <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>

Urías-Aguirre Karla María y Montes García Cynthia Arely. (2023). Violencia laboral y acoso psicológico en mujeres profesionistas: análisis en profesoras investigadoras de México. *Revista SOMEPSO*, 8(1), 63-89. Recuperado a partir de <https://revistasomepso.org/index.php/revistasomepso/article/view/159> (16/11/2023).

Uribe Prado Jesús Felipe, García Saisó Alejandra, Castillo Perea Irais y Barrera Palestina Pamela Yaraim. (02 de diciembre de 2011). “La escala mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): Violencia laboral, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio”. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, vo.30, (2), pp.161-182. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/119> (26/10/2023)

Varela, Nuria (2005). *Feminismo para principiantes*. Barcelona, Ediciones B.S.A.

Vega, Cristóbal. (2015). Papel de trabajo, Aspectos epistemológicos de la estimación estadística de modelos: Investigación Ex-post-Facto. *Procesos Estocásticos Del IMYCA*, 1-8. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/profile/Cristobal-Vega->

Velázquez Narváez Yolanda y Díaz Cabrera Ma. Dolores. (enero-abril 2020). “Violencia y Desigualdad Laboral en México, Revisión Teórica desde una Perspectiva de Género”. *Revista Andamios*, Volumen 17, número 42, pp. 423-440. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750> (19/05/2023).

Wallach Scott Joan. (1992). “Igualdad versus diferencia: los usos de la teoría postestructuralista”. *Debate feminista*, vol 5, pp. 85-104. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/42624037>

Zúñiga Mercedes (2008), “Violencia en el trabajo. La cultura de la dominación de género”, en Roberto Castro e Irene Casique (editores). *Estudios sobre cultura, género y violencia contra las mujeres* (pp. 173-196). México, Universidad Nacional Autónoma de México.

Zurbano Berengue Belén y Liberia Vayá Irene. (27 de marzo 2014). “Revisión teórico-conceptual de la violencia de género y de su representación en el discurso mediático. Una propuesta de resignificación”. *Revista Zer* vol.19 (36), pp. 121-143. Recuperado de: ZER_36.indd (ehu.es) (04/07/2023).

Legislación

Legislación internacional

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948) Declaración Universal de los Derechos Humanos. 10 de diciembre de 1948. Recuperado de: <La Declaración Universal de los Derechos Humanos | Naciones Unidas>

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979) Convención sobre la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres (CEDAW). Recuperado de: [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer | OHCHR](#)

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 16 de diciembre de 1966. Recuperado de: [cescr SP.pdf \(ohchr.org\)](#)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará” (9 de junio de 1994). Recuperado de: [CONVENCIN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, \(oas.org\)](#)

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. 31 de marzo de 2017. Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conavim/prensa/segob-declara-alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-en-sinaloa#:~:text=La%20Secretar%C3%ADa%20de%20Gobernaci%C3%B3n%20por,Culiac%C3%A1n%20Guasave%20Mazatl%C3%A1n%20y%20Navolato>

Oficina Internacional del Trabajo. (2008) ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_092707.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025. 10 de noviembre 2020. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/mision-e-impacto-de-la-oit>

Organización Internacional del Trabajo. (1958) C111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). 4 de junio de 1958. Recuperado de: [Glosario \(ilo.org\)](#)

Organización Internacional del Trabajo. (2019) C190-Convenio sobre la violencia y el acoso. 10 de junio de 2019. Recuperado de: [Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\) \(ilo.org\)](#)

Secretaría de Gobernación. (2018) Norma Oficial Mexicana MON-035-STPD-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. 23 de octubre 2018. Recuperado de: [DOF - Diario Oficial de la Federación](#)

Legislación nacional

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1917) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 5 de febrero de 1917. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1970) Ley Federal del Trabajo. 1 de abril de 1970. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2003) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la discriminación. 11 de junio de 2003. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2007) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 1 de febrero de 2007. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2006) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2 de agosto de 2006.

Recuperado de:
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1931) Código Penal Federal. 14 de agosto de 1931. Recuperado de:
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPF.pdf>

Legislación estatal

H. Congreso del Estado de Sinaloa. (1922) Constitución Política del Estado de Sinaloa. 22 de junio de 1922. Recuperado de: [Ley 9.pdf \(congresosinaloa.gob.mx\)](#)

H. Congreso del Estado de Sinaloa. (2025) Código Penal para el Estado de Sinaloa. 23 abril de 2025. Recuperado de: [Ley 7.pdf \(congresosinaloa.gob.mx\)](#)

H. Congreso del Estado de Sinaloa. (2017) Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa. 30 de julio de 2017.

Recuperado de: [ley de acceso de las mujeres 21-feb-2018.pdf \(congresosinaloa.gob.mx\)](#)

H. Congreso del Estado de Sinaloa. (2018). Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa. 09 de febrero de 2018. Recuperado de: [ley igualdad 9-feb-2018.pdf \(congresosinaloa.gob.mx\)](#)

H. Congreso del Estado de Sinaloa. (1986) Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa. 4 de abril de 1986. Recuperado de: [Ley 57.pdf \(congresosinaloa.gob.mx\)](#)

H. Congreso del Estado de Sinaloa. (2021) Protocolo para la Prevención, Atención y Denuncia del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo, Hostigamiento Sexual y cualquier otro tipo de Violencia Laboral en la

Secretaría de Educación Pública y Cultura y los Servicios de Educación Pública Descentralizada del Estado de Sinaloa. 05 de febrero de 2021. Recuperado de: [Publicación Protocolo de Acoso Sexual DOF CORTO.PDF](#)

Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (2018) LOPDGDD. Art 88 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre. Recuperado de: [Artículo 88 Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales -LOPDGDD- - Vademecum Legal](#)

Secretaría de Educación Pública y Cultura. (2020) Código de Conducta de la Secretaría de Educación Pública y Cultura y de los Servicios de Educación Pública Descentralizada del Estado de Sinaloa. 2 de diciembre 2022. Recuperado de: [Presentación de PowerPoint \(sepyc.gob.mx\)](#)

Páginas web

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU MUJERES) 2014. Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género. Recuperado de: [MANUAL DE MARCO LÓGICO_271114.indd](#)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020). Censo de Población y Vivienda. Demografía y Sociedad. Recuperado de: [Población](#).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2021). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Microdatos. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#microdatos>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (01 de agosto de 2024). *México en Cifras*. Recuperado de: [México en cifras](#)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Aspectos Geográficos Sinaloa. 2021. Recuperado de: [resumen_25.pdf](#)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) tercer trimestre de 2023. Recuperado de: [Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo \(ENOE\)](#)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Recuperado de [Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares \(ENDIREH\) 2021 \(inegi.org.mx\)](#)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional de los Hogares (ENH), 2017. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enh/2017/doc/enh2017_resultados.pdf

Objetivos de Desarrollo Sostenible, Agenda 2030. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Organización de las Naciones Unidas, 2024. Departamento de asuntos Económicos y Sociales, perspectivas de la población mundial para 2024. Recuperado de: [Perspectivas de la población mundial - División de Población - Naciones Unidas](#)

Organización Mundial de la Salud (2018). Género y salud. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

Organización Panamericana de la Salud. (s/a). Prevención de la violencia. Recuperado de: <https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia>

Red Mesoamericana de Educación Popular Alforja. (s/a). Las Relaciones de Poder. Equipo de Educación Funprocoop. Recuperado de <https://redalforja.org.gt/mediateca/wp-content/uploads/2019/02/FUNPROCOOP.-Las-relaciones-de-poder.pdf> (19/07/2023).

Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa (SEPyC) 2024. Estrategia Programática. Recuperado de: [Inicio - Gobierno del Estado de Sinaloa](#)

Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa (SEPyC) 2024: Recuperado de: <https://n9.cl/s2bzpp>

ANEXOS

Anexo 1. Formato de instrumento

VIOLENCIA DE GÉNERO

Desde la academia y la investigación se tiene como tarea sustantiva analizar de manera periódica, las condiciones de desigualdad, violencia y discriminación que se presentan dentro de los espacios laborales.

El objetivo es analizar los tipos y modalidades de violencia de género en el ámbito laboral, con el objetivo de crear acciones para su prevención, atención y sanción.

Su participación es voluntaria, anónima y confidencial. Por lo que le invitamos a que conteste libre y sinceramente los diferentes apartados que lo conforman. Es deseable que llene todo el cuestionario, así se contara con un resultado positivo para el menor error posible en el análisis de estas violencias.

Instrucciones

- Lea con atención cada indicación, pregunta u oración, y seleccione su respuesta.
- Recuerde que todas sus respuestas serán anónimas y confidenciales.

Ficha de identificación

1. Sexo:
 - Mujer
 - Hombre
 - No binario
2. Edad
 - Menos de 18 a 20
 - 21 a 26
 - 27 a 32
 - 33 a 38
 - 39 a 44
 - 45 a 50
 - 51 a 56
 - 57 a 62
 - 63 y más
3. Estado civil
 - Soltera
 - Casada

- Unión libre
 - Divorciada
 - Viuda
4. Numero de hijas e hijos
- Ninguno
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5 o mas
5. Sistema al que pertenece
- Federal
 - Estatal
6. Puesto o cargo
- Personal docente
 - Personal administrativo/a
 - Personal de asistencia y apoyo a la educación

Tipos de violencia

Al ser trabajadora de la Secretaría de Educación Pública y Cultura (SEPyC),
¿Ha vivido algunas de las siguientes conductas o situaciones en la
SEPyC?

Violencia psicológica

¿Alguien de la SEPyC ha cometido en su contra alguna de estas situaciones?	SI	NO
Enojarse o tener trato indiferente		
Menospreciada o humillada		
Burlado de su apariencia		
Golpeado algún objeto para intimidarla		
Amenazado con golpearla o hacerle algún tipo de daño		
Amenazado con algún arma		

Si fue víctima de violencia psicológica

<p>7.- ¿Quién fue la persona que la agredió?</p> <ul style="list-style-type: none">• Mujer• Hombre• No he vivido violencia
--

Violencia física

¿Alguien de la SEPyC ha cometido en su contra de alguna de estas situaciones?		SI	NO
8	Golpeada		
9	Atacada o agredida con un cuchillo, navaja o arma de fuego		
10	Pellizcado, jalado el cabello, empujado, jaloneado, abofeteado o aventado algún objeto		
11	Acorralado o retenido		
12	Quemado con cigarro o alguna otra sustancia		

Si fue víctima de violencia física

<p>13. ¿Quién fue la persona que la agredió?</p> <ul style="list-style-type: none">• Mujer• Hombre• No he vivido violencia
--

Violencia económica y patrimonial

¿Alguien de la SEPyC ha cometido en su contra alguna de estas situaciones?		SI	NO
14	Sustraído o retenido sus cosas		
15	Destruído algo de su propiedad		
16	Retirado la compensación económica sin justificación		
17	Disminuido el salario por no acceder a propuestas de tipo sexual		

Si fue víctima de violencia económica y patrimonial

<p>18. ¿Quién fue la persona que la agredió?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujer • Hombre • No he vivido violencia
--

Violencia digital

¿Alguien de la SEPyC ha cometido en su contra alguna de estas situaciones?		SI	NO
19	Violado la privacidad al compartir fotos y/o videos íntimos		
20	Amenazado o agredido(a) a través de las redes sociales		
21	Usado sus datos personales para promocionar pornografía y/o fomentar trata de personas		
22	Amenazó con publicar videos, fotos o conversaciones tuyas con contenido sexual, en alguna red social (FB, twitter, whatsapp)		

23	Envío fotografías o imágenes con contenido pornográfico o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual		
24	Hurgar y vigilar en sus redes sociales		

Si fue víctima de violencia digital

<p>25. ¿Quién fue la persona que la agredió?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujer • Hombre • No he vivido violencia
--

Violencia sexual

¿Alguien de la SEPyC ha cometido en su contra alguna de estas situaciones?		SI	NO
26	Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden		
27	Burlas, bromas, piropos o comentarios acerca de su apariencia, miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden		
28	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera de la SEPyC para proposiciones de tipo sexual.		
29	Cartas, llamadas telefónicas o mensajes, audios, videos de naturaleza sexual, por medios electrónicos y físicos.		

30	Castigos, malos tratos, cambio de área de trabajo, asignación de actividades que no le competen, no asignación de sus funciones u otras medidas disciplinarias al rechazar proposiciones sexuales.		
31	Tocado, besado, manoseado u algún otro tipo de contacto físico, de manera intencional, sin que lo deseara, por parte de alguien de la SEPyC o algún prestador(a) de servicio.		
32	Propuestas para mantener contactos sexuales a cambio de dinero u otros beneficios laborales o materiales, como celulares, ropa, viajes y ascensos.		
33	Mostrado o tocado sus partes íntimas enfrente de usted		
34	Espiado mientras usted se cambia de ropa o está en el sanitario		
35	Realizado conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles, presionado para que se someta a sus deseos o intereses sexuales.		
36	Forzado, presionado a observar, tocar o tener relaciones con una tercera persona.		
37	Expuesto, distribuido, difundido, exhibido, reproducido, transmitido, comercializado, ofertado conversaciones, audios o videos de contenido sexual, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.		
38	Intento de violación.		
39	Violación.		

Si fue víctima de violencia sexual

<p>40. ¿Quién fue la persona que la agredió?</p> <ul style="list-style-type: none">• Mujer• Hombre• No he vivido violencia
--

Violencia institucional

En el ámbito laboral ha vivido alguna de estas situaciones		SI	NO
41	Existe omisión y falta de compromiso de parte de las autoridades para atender su caso respecto a situaciones vividas de violencia		
42	Oculto información que impide desarrollar sus actividades		
43	Niega espacios y medios (computadora, escritorio, silla, etc.) para desarrollar las actividades asignadas.		
44	Hace caso omiso de recomendaciones o ejecución de sanciones administrativas a personal responsable de hostigamiento o acoso sexual		

Si fue víctima de violencia institucional

<p>45. ¿Quién fue la persona que la agredió?</p> <ul style="list-style-type: none">• Mujer• Hombre• No he vivido violencia
--

Espacios de riesgo

46.- ¿Dónde ha vivido situaciones que atenten contra su seguridad personal?

- Afuera de la SEPyC
- Pasillos o corredores
- Estacionamientos
- Canchas deportivas
- Áreas verdes
- Comedor
- Lugar donde realiza su trabajo
- Biblioteca
- Ninguna de las anteriores
- Otras(os)_____

Responsable de violencia (tipos de violencia)

47.- ¿Quién fue la persona que la(o) agredió? (casillas)

Administrativo hombre ()

Administrativo mujer ()

Docente hombre ()

Docente mujer ()

Personal de limpieza hombre ()

Personal de limpieza mujer ()

Vigilante hombre ()

Vigilante mujer ()

Directivo hombre ()

Directivo mujer ()

Otro hombre ()

Otra mujer ()

Ninguna de las anteriores ()

No he vivido ningún tipo de violencia ()

Otra _____

Planes y programas

48.- ¿La SEPyC tiene un programa permanente de cursos y talleres sobre la prevención y atención de las violencias de género?

Si ()

No ()

49.- ¿La SEPyC promueve acciones para la prevención y atención de las violencias de género?

Si ()

No ()

50.- ¿La SEPyC promueve campañas de difusión para la prevención y atención de las violencias de género?

Si ()

No ()




Anexo 2. Logotipo de la red social



Anexo 3. Encuesta de satisfacción

Encuesta de satisfacción			
	SI	NO	TAL VEZ
1.- ¿Considera que la capacitación le proporcionó herramientas y estrategias útiles para prevenir y abordar la violencia de género?			
2.- ¿Se siente más segura/o para abordar situaciones de violencia después de tomar la capacitación?			
3.- ¿La capacitación le ayudó a identificar diferentes tipos de violencia?			
4.- ¿La claridad y la organización de la presentación y contenido de la capacitación es satisfactoria para usted?			
5.- ¿Recomendaría esta capacitación a otras y otros empleados de la SEPyC?			

Anexo 4. Lista de asistencia capacitación LIPASHAS








Fecha: 1 de julio de 2025

Lineamientos para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento, Acoso Sexual, Laboral y/o Violaciones a los derechos Humanos (LIPASHAS)
Departamento de Erradicación de la Violencia y Acción Institucional y Pública Educativa

LISTA DE ASISTENCIA				
No.	NOMBRE COMPLETO	ÁREA O DEPARTAMENTO	FUNCIÓN	FIRMA
1	Joel Quintán López Durán	Coordinación de Valores	Admvo.	
2	Juan Manuel García Ayala	Coordinación de Valores	Admvo.	
3	Denisse A. Ríos Llamas	Coord. Académica SEMSY	Asesora Académica	
4	Manuel Guadalupe Román Valdez	Coord. Académica SEMSY	Admvo.	
5	Andrell Aguilár García	coord. Académica SEMSY	Asesora Académica	
6	Maria Concepción Chen V.	COORD. ESTATAL DE VALORES	SECRETARIA	
7	Alicia Arzouma Acosta I.	COORD. ESTATAL DE VALORES	Suplente de la Secretaria ejecutiva CEPPI	
8	José Carlos Alcaraz Rubio	Coordinación de Valores	Administrativa	
9	JESÚS VIDAL PONCE	COORD. EST. DE VALORES	Resp. val y ret. EA	

Unidad de Igualdad de Género, Convivencia Escolar y Derechos Humanos

10	Ana Paulina Inzunza Osuna	Coordinación de Valores	Coordinadora	
11	Marta Cera De la Parra	Coordinación de Valores	Admvo.	
12	Tania Vanessa Peraza Castro	Coordinación de Valores	Admvo. administrativo	
13	J.A. León Ferrero	Coordinación Académica SEMSY	Admvo.	
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Unidad de Igualdad de Género, Convivencia Escolar y Derechos Humanos

Anexo 4. Fotografía 1. Inicio de la capacitación LIPASHAS



Anexo 5. Fotografía 2. Explicación de la ruta de atención de los LIPASHAS



Anexo 6. Fotografía 3. Identificación del hostigamiento y acoso laboral



Anexo 7. Fotografía 4. Aplicación de la encuesta de satisfacción

