

REPORTe

CESOP

Número 129 Diciembre de 2019

GÉNERO: INCLUSIÓN Y BIENESTAR



@cesopmx f cesop01

CONTENIDO

CONTENIDO

Presentación

3

De la paridad de género a la igualdad sustantiva

Paola Schietekat Sedas

5

Violencia contra las mujeres
en la búsqueda de sus orígenes

Omar Cortés Macías

15

Bienestar laboral

Rocío Ramírez Morales

23

Descifrando los homicidios en México 1990-2019

Katia Berenice Burguete Zúñiga
Rodolfo Ponce Ibarra

33

Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento,
percepción nacional

Ernesto Ramón Cavero Pérez

43

DIRECTORIO

Netzahualcóyotl Vázquez Vargas
Encargado de la Dirección General

Ricardo Martínez Rojas Rustrián
Director de Estudios de Desarrollo Regional

Ernesto Ramón Cavero Pérez
Subdirector de Estudios de Opinión Pública

José Francisco Vázquez Flores
Subdirector de Análisis y Procesamiento de Datos

Katia Berenice Burguete Zúñiga
Coordinadora Técnica

Enrique Esquivel Fernández
Asesor General

Roberto Candelas Ramírez
Felipe de Alba Murrieta
Rafael Del Olmo González
Gabriel Fernández Espejel
José de Jesús González Rodríguez
Giovanni Jiménez Bustos
Salvador Moreno Pérez
Investigadores

Luis Angel Bellota
Edith Carmona Quiroz
Omar Cortés Macías
Laura Berenice García Hernández
Natalia Hernández Guerrero
María Guadalupe S. Morales Núñez
Rocío Ramírez Morales
Ricardo Ruiz Flores
Francisco Téllez Girón Aguilar
Karen Nallely Tenorio Colón
Apoyo en investigación

Alejandro Abascal Nieto
Abigail Espinosa Waldo
Staff administrativo

Ricardo Ruiz Flores
Diseño de portada
Alejandro López Morcillo
Diseño de interiores
José Olalde Montes de Oca
Formación y diagramación
Nora Iliana León Rebollo
Edith Carmona Quiroz
Corrección de estilo
Guillermina Blas Damián
Gestión editorial

Alejandro López Morcillo
Responsable de edición

Reporte CESOP, núm. 129, diciembre de 2019. Publicación bimestral del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados, Av. Congreso de la Unión 66, Edificio I, primer piso, Col. El Parque, Ciudad de México, CP 15960. Tel. 5036 0000 ext. 55237. Correo electrónico: cesop@congreso.gob.mx

Los artículos contenidos en esta publicación y las opiniones vertidas no reflejan la postura de la Cámara de Diputados. El uso de fotografías, obras y demás fragmentos de contenidos, así como el uso de la imagen de personas que se han reproducido por este medio, ha sido con la finalidad de realizar investigación sobre temas de interés legislativo y cultural.

La portada ha sido diseñada usando imágenes de Freepik.com
Vector de escuela creado por freepik - www.freepik.es

Durante 2019 varias protestas feministas se llevaron a cabo en nuestro país, las más representativas fueron las manifestaciones en la Ciudad de México. Por distintas vías las mujeres salieron a las calles a exigir atención integral al conjunto de violencias que padecen a diario en prácticamente todos los escenarios de la vida pública y privada.

El 16 de agosto se llevó a cabo una manifestación del Ángel de la Independencia al Zócalo capitalino, esta fue una marcha polémica pues durante su desarrollo se realizaron pintas a monumentos históricos, se rompieron cristales en distintas estaciones del metrobús, entre otros estragos a instalaciones públicas. En consecuencia, se presentaron críticas a favor y en contra; no obstante, la manifestación tendría la capacidad de hacer que el gobierno volteara la mirada hacia “las colectivas” inconformes y atender sus reclamos. Desde ese momento se instalaron mesas de diálogo entre el gobierno y las feministas para tratar accionar su voz.

Otras manifestaciones se desarrollaron durante los meses subsecuentes y para la última semana de noviembre, en el marco de las reflexiones del “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia

contra la Mujer”, los grupos de mujeres denominados “las colectivas” llevaron a cabo en el Zócalo de la Ciudad de México el performance (de origen chileno) “El violador eras tú”, expresión que tendría gran impacto reflexivo entre la sociedad e instituciones, pues las estrofas en forma de canción; es decir, con rima y ritmo lograrían llegar de manera eficaz a la psique de los ciudadanos y autoridades respecto a la no victimización de las mujeres que han sido violentadas, así como con un efecto en la atención de conductas y estructuras patriarcales con las que se justifica impunemente a los agresores de las mujeres.

En definitiva, estas exhibiciones públicas han logrado incidir a nivel gubernamental y social con la finalidad de buscar acciones para evitar y atender de forma integral las diferentes violencias contra las mujeres. A pesar de contar con la declaratoria de Alerta de Género en la capital del país, la creación de un banco de ADN de agresores, establecer medidas para mejorar las condiciones de seguridad de las mujeres en las calles y en el transporte público, es necesario reconocer que los actos que laceran a las mujeres requieren de una evalua-

ción y reflexión constante e incluso permanente.

Por tanto, la última publicación del Reporte CESOP contiene artículos con temas relativos a la paridad de género y violencia contra las mujeres. Textos de gran interés, no sólo por la importancia coyuntural, sino porque al tratar de disminuir las violencias contra las mujeres se debilitaría la prevalencia del patriarcado en cada una de las estructuras del Estado, lo que tendría un impacto positivo para evitar cualquier tipo de violencia en nuestro país.

El primer documento titulado “De la paridad de género a la igualdad sustantiva” elaborado por la maestra Paola Schietekat Sedas, explica que la paridad legislativa no garantiza igualdad sustantiva, y puede incluso tener un efecto contraproducente en lo segundo; a pesar de políticas afirmativas para incrementar la representación de las mujeres en el poder, México ha visto uno de sus años más violentos para las mujeres. Reconoce que el tema de género no es meramente técnico e involucra un debate moral, político y económico más profundo. Este documento explora los diferentes argumentos y contraargumentos respecto al avance

de la igualdad de género en el poder Legislativo, particularmente con base en marcos teóricos relevantes: la democracia deliberativa, el concepto de interseccionalidad, la inclusión del colonialismo en el marco teórico feminista, tal como discusiones sobre programas de acción afirmativa y de cómo procuran —o no— la igualdad sustantiva. Hace tres recomendaciones para lidiar con la falta de una línea programática para proteger a las mujeres de la violencia, la falta de datos desagregados para dar visibilidad, acceso y oportunidades a mujeres cuyas identidades interseccionales las vuelven más vulnerables, así como un marco institucional y una cultura organizacional que ha debilitado la deliberación legislativa. Finalmente, evalúa la factibilidad de dichas recomendaciones, considerando la coyuntura legal, política y económica actual.

El siguiente artículo, “Bienestar laboral”, de Rocío Ramírez Morales, analiza que el trabajo se encuentra relacionado con el lugar donde mujeres y hombres acuden a laborar para desarrollar determinada actividad, de acuerdo con su profesión o diferentes aptitudes a cambio de una remuneración y donde prevalece un ambiente emocionalmente bueno para el empleado.

No obstante, esa meta no siempre se alcanza, porque con frecuencia, los trabajadores se ven obligados a laborar en un ambiente hostil, con salarios bajos y jornadas laborales excesivas, lo que les provoca un alto grado de estrés, diabetes y presión arterial alta, entre otros padecimientos.

El propósito del documento es hacer una aproximación a una de

las problemáticas a las que se enfrentan trabajadoras y trabajadores actualmente en México al carecer del tan deseado bienestar laboral y las consecuencias de convivir en un ambiente de trabajo no favorable ni para los empleados ni para las empresas.

El tercer artículo se titula “Descifrando los homicidios en México”, elaborado por Katia Benice Burguete. Este trabajo da a conocer las cifras de homicidios en México, describe cómo ha evolucionado dicha problemática en nuestra sociedad y en la seguridad pública del país, desde una perspectiva cuantitativa que permite tener un panorama de las cantidades reportadas del Instituto Nacional de Geografía Estadística e Informática (Inegi), así como los datos que publica la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana por medio del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en su informe de fuero común mensual, con ellos la autora analiza la capacidad que tiene el Estado para disminuir la violencia y la criminalidad en el país empleando cifras que se han documentado desde 1990 hasta nuestros días.

El cuarto documento, “Violencia contra las mujeres, en la búsqueda de sus orígenes”, de Omar Cortés Macías, señala que abordar los temas de violencias contra las mujeres es de vital importancia en la búsqueda de la reconstitución de estructuras del tejido social en México, ya que al ser un fenómeno que implica la conjunción de múltiples factores, requiere del análisis de la totalidad de las variables que en su conjunto crean contextos con ma-

yor riesgo de prevalencia de violencia. En este sentido, la construcción de caminos que permitan disminuir la incidencia de la violencia contra las mujeres puede conllevar a la disminución de otras violencias en todo el territorio nacional.

El documento muestra las coincidencias de variables sociales, económicas, políticas y territoriales como factores para una mayor o menor incidencia en un territorio y sus comunidades respecto a la violencia contra las mujeres a nivel nacional. Es importante señalar que el modelo de análisis planteado, aunque es comparativo, aún es experimental y requiere la inversión de tiempo, recursos y capital humano para lograr mayor profundidad en el procesamiento de la información y con lo que sería posible obtener diagnósticos particulares con la finalidad de crear las políticas públicas específicas de intervención y atención en un territorio.

Finalmente, Ernesto Cavero Pérez, en su documento “Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento, percepción nacional”, expone la percepción de la ciudadanía ante el aumento de conductas lascivas e indebidas en contra de las mujeres. La investigación se realizó de acuerdo a las siguientes variables: significado de acoso y hostigamiento, seguridad personal en el entorno de trabajo y medio ambiente, violencia en el ámbito familiar, medidas de precaución, mecanismos de denuncia, entre otras.

Netzahualcóyotl Vázquez Vargas

La LXIV Legislatura,¹ llamada simbólicamente la “Legislatura de la Paridad de Género”,² convirtió a México en 2018 en el cuarto país con más mujeres representadas en el Congreso, logrando así, esencialmente, la paridad legislativa.³ Sin embargo, la paridad legislativa no garantiza igualdad sustantiva, y puede incluso tener un efecto contraproducente en lo segundo; a pesar de políticas afirmativas para incrementar la representación de las mujeres en el poder, México ha visto uno de sus años más violentos para las mujeres, con un promedio de

10 feminicidios diarios.⁴ Reconociendo que el tema de género no es meramente técnico e involucra un debate moral, político y económico más profundo, este reporte explora los diferentes argumentos y contraargumentos con respecto al avance de la igualdad de género en el Poder Legislativo, particularmente con base en marcos teóricos relevantes: la democracia deliberativa de Jane Mansbridge, el concepto de interseccionalidad de Kimberle Crenshaw, la inclusión del colonialismo en el marco teórico feminista que impulsan Rita Segato, Ethel Crowley, Hazel Carby y Chandra Talpade Mohanty, así como discusiones sobre programas de acción afirmativa y cómo procuran —o no— la igualdad sustantiva.⁵ Este

reporte hace tres recomendaciones para lidiar con la falta de una línea programática para proteger a las mujeres de la violencia, la falta de datos desagregados para dar visibilidad, acceso y oportunidades a mujeres cuyas identidades interseccionales las vuelven más vulnerables, así como un marco institucional y una cultura organizacional que ha debilitado la deliberación legislativa. Finalmente, este reporte evaluará la factibilidad de dichas recomendaciones, considerando la coyuntura legal, política y económica actual.

Introducción

México ratificó la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y su protocolo facultativo en 1981 y 2002, respectivamente. Fue precisamente en 2002 cuando el expresidente Vicente Fox, del conservador PAN, aprobó una ley de cuota de género.⁶ Desde

* Recomendaciones a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión para la implementación y evaluación de políticas públicas diseñadas para proteger, representar y brindar oportunidades a todas las mujeres con un enfoque interseccional y en línea con la CE.

** Maestra en políticas públicas

¹ Cada legislatura tiene una duración de tres años.

² La paridad legislativa se refiere a la participación de las mujeres en igual proporción en el proceso de la toma de decisiones.

³ Unión Interparlamentaria, Mexican Parliament achieves gender parity, 6 de julio de 2018. En <https://www.ipu.org/news/news-in-brief/2018-07/mexican-parliament-achieves-gender-parity>

⁴ D. Vela, “10 mujeres son asesinadas cada día en México; 312 son víctimas de un delito”, *El Financiero*, 25 de agosto de 2019. En <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/al-dia-312-mujeres-son-victimas-de-un-delito-en-mexico-10-son-asesinadas>

⁵ C. Mohanty, *Feminism without borders: Decolonizing theory, practicing solidarity*, Duke University Press, Durham y London, 2003, K. Crenshaw, *Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color*, *Stanford Law Review*, vol. 43, núm 6, julio, 1991, p. 1241.

DOI: 10.2307/1229039, Rita Laura Segato, *Género e colonialidade: Em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial*, e-cadernos ces, núm. 18, 2012.

⁶ L. Baldez, “Elected Bodies: The Gender

entonces, el Comité de CEDAW, que monitorea el cumplimiento de cada Estado parte de la Convención, ha recibido nueve informes del gobierno mexicano, emitiendo así 208 recomendaciones; 48 de las cuales caen bajo las facultades de la Legislatura. Las evaluaciones del Comité se basan en el marco legal de los Estados parte, así como “informes sombra” emitidos por Organizaciones de la Sociedad Civil (osc).⁷

Ha habido un progreso significativo en aprobar leyes generales que garanticen la igualdad en oportunidades para las mujeres, la educación para las niñas y la erradicación de la violencia. Sin embargo, los siguientes problemas se manifiestan: las leyes requieren enmiendas que puntualicen mecanismos de implementación y cumplimiento y es necesaria una enmienda constitucional que permita la aprobación de un Código Penal Nacional.⁸ En este contexto, México como federación necesita intensificar la armonización legislativa para garantizar la representación, protección y empoderamiento de todas las mujeres dentro del país.⁹ Adicionalmente, la implementación de un mecanismo de protección se ve debilitada porque los puntos de primer contacto son ineficientes, corruptos o misóginos y las denuncias se consideran el único recurso disponible para las mujeres que sufren violencia. Finalmente, el Congreso carece de la instrumentalización de un modelo de transversalización de género interseccional que considere las disparidades de poder en áreas de política pública aparentemente neutrales como la educación, salud, transporte, vivienda y seguridad.

Este reporte hará recomendaciones viables a los problemas anteriormente mencionados, seguido de un análisis de factibilidad que considere el contexto político y económico, las limitaciones presupuestales y los grupos de interés involucrados. Particularmente, buscará responder la siguiente pregunta: de acuerdo con las recomendaciones generales emitidas por el Comité de CEDAW, ¿Qué acciones debe tomar la Cámara de Diputados para garantizar que el proceso legislativo impulse la igualdad sustantiva, seguridad, visibilidad y representación de *todas* las mujeres en México con un enfoque interseccional? Esto desde las facultades de la Unidad para la Igualdad de Género (UPIG), entidad subsidiaria de la Secretaría General, que goza de autonomía organizacional de los partidos políticos. Los temas que, aunque relacionados, estén bajo las facultades del Poder Judicial o Ejecutivo, así como asuntos políticos internos de cada partido, van más allá del alcance de este reporte, por lo que cuan-

Quota Law for Legislative Candidates in Mexico”, *Legislative Studies Quarterly*, vol. 29, núm. 2, 2004, pp. 231-258. En <https://ezproxy-prd.bodleian.ox.ac.uk:4563/10.3162/036298004x2011168>

⁷ Unidad de Igualdad de Género, “Investigación del cumplimiento de la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Agenda legislativa CEDAW: resumen ejecutivo”, Cámara de Diputados, LXIV Legislatura, 2018, p. 8. En http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/uig/lxiv/lcc_etfdcmuj13dic18.pdf

⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, Sección III, Artículo 73 (reformado en 1944). En <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

⁹ CEDAW identifica a mujeres indígenas, afromexicanas, con discapacidades, en pobreza, transexuales, lesbianas e intersexuales como intersecciones.

do sean mencionados, será únicamente para dar contexto a los argumentos.

Problemática de política pública

La Cámara de Diputados enfrenta una serie de obstáculos para lograr instrumentar las recomendaciones formuladas en el noveno informe del comité de la CEDAW que se refieren al Poder Legislativo, en particular las recomendaciones 11, 12 y 24 que destacan la importancia de la interseccionalidad dentro de las políticas que protegen, otorgan acceso y oportunidades a las mujeres. Estos obstáculos se desglosarán para facilitar el análisis y proporcionar recomendaciones específicas. Actualmente, existe una desarticulación entre las políticas de acción afirmativa¹⁰ —que sí aumentaron la representación de las mujeres en el Congreso— y el objetivo final de promover la igualdad sustantiva. La paridad de género, que no es más que un medio para lograr la igualdad de facto, se ha tratado más bien como el objetivo final.¹¹

Análisis

En su artículo “Elected Bodies: The Gender Quota Law for Legislative Candidates in Mexico” (Cuerpos electos: la Ley de cuota de género para candidatos legislativos en México”, Lisa Baldez

¹⁰ Véase la Ley de 2002 sobre cuotas de género, la Reforma Constitucional de 2014 sobre nominaciones paritarias y la Reforma Constitucional de 2019 sobre la paridad en los tres poderes del gobierno.

¹¹ A. Medina, *La participación política de las mujeres: de las cuotas de género a la paridad*, CEAMEG, 2010, p. 25, en http://www.diputados.gob.mx/documentos/Comite_CEA-MEG/Libro_Part_Pol.pdf

evalúa el entorno político y la cultura institucional que resultó en la aprobación de una ley de cuota de género en 2002 para los puestos plurinominales¹² del Congreso, así como las consecuencias prácticas de dicha ley, aprobada bajo un gobierno conservador cuyo partido representaba la mayor oposición a las cuotas de género. Sin embargo, Baldez atribuye la aprobación de la ley a lo que llama una “tendencia de incertidumbre política”,¹³ que puede observarse desde 1994, cuando el hegemónico PRI comenzó a perder poder sobre la legislatura ante el recientemente consolidado PRD, de izquierda. Ese mismo año, los partidos adoptaron regulaciones voluntarias de cuotas de género. Este análisis puede extrapolarse a hechos más actuales: en 2014, año en que se consolidó el partido izquierdista Morena, coincidió con una reforma constitucional que reemplazó la desactualizada y probablemente ineficaz ley de 2002, para requerir que cada partido nominara al mismo número de candidatas y candidatos. En 2019, el año después de la victoria presidencial de Morena, se aprobó otra reforma constitucional para garantizar la paridad de género en los tres poderes del gobierno. Si el argumento de Baldez se toma por válido y el movimiento de las placas tectónicas políticas permite que asuntos sociales se abran brecha por las grietas de la incertidumbre, el resto de la LXIV Legislatura tiene el potencial de convertirse en caldo de cultivo para impulsar políticas integrales que articulen las re-

¹² Medida de representación proporcional.

¹³ Baldez, “Elected Bodies: The Gender Quota...”, *op. cit.*, p. 252.

comendaciones del Comité de CEDAW. No obstante, se han aprobado una cantidad significativa de enmiendas en el código penal, civil y familiar a través de los años sin poder mejorar la situación de las mujeres en México. En los últimos 10 años ha habido un aumento en la incidencia de violencia sexual, emocional y física en contra de las mujeres, reportado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi).

Con esto no se argumenta que un marco legal no sea crucial para conseguir la igualdad sustantiva, pero se reconoce que es insuficiente; las políticas de acción afirmativa sí incrementaron sustancialmente la cantidad de mujeres en puestos de poder, y los proponentes de las cuotas de género aseveran que más mujeres en puestos representativos inevitablemente resultará en un *mercado de ideas* más amplio, posiblemente también incrementando la prominencia de los asuntos de género. Sin embargo, un reporte publicado por el Consejo de Relaciones Exteriores critica la manera en que las políticas afirmativas en México han sido consideradas cotas de referencia cuantitativas.¹⁴ Lo anterior se evidencia con el hecho de que las candidatas reciben usualmente menos recursos para conducir sus campañas, o son nominadas en distritos electorales que son casi imposibles de ganar. Pero incluso cuando las mujeres llegan al Congreso, la influencia política y poder de la fijación de la agenda siguen dominados por los hombres.

A pesar de que las políticas de acción afirmativa incrementaron la representación de las mujeres *prima facie*, esto no ha impulsado la igualdad sustantiva para todas las mujeres en México porque:

- Éstas fueron políticas exclusivamente de arriba hacia abajo que garantizan oportunidades a cierto arquetipo de mujer —de clase media alta, no indígena o afrodescendiente, heterosexual, cisgénero, sin discapacidades—, y que no abordan las causas estructurales que llevan a la subrepresentación de mujeres con identidades que las hacen más vulnerables a las disparidades de poder. El arquetipo mencionado se enfrenta a menos violencia cuando intenta postularse a un cargo y es menos propenso a ser víctima de un feminicidio.¹⁵ Sin considerar las identidades interseccionales, los “asuntos de las mujeres” serán representados por este arquetipo, invisibilizando a mujeres indígenas, afrodescendientes, transexuales, lesbianas, con discapacidades o viviendo en pobreza. Superficialmente, la subrepresentación de mujeres indígenas y afrodescendientes, que incidentalmente dominan el estrato social bajo y medio-bajo y cuyo trabajo constituye la mayor parte de la economía informal, se atribuye comúnmente a las tradiciones locales de las comunidades a las que pertenecen, mismas que se han mante-

¹⁴ S. Ramirez, *Mexico's Female Legislators Are No Silver Bullet for Gender Inequality*. Council on Foreign Relations, 4 de septiembre de 2018. En <https://www.cfr.org/blog/mexico-female-legislators-are-no-silver-bullet-gender-inequality>

¹⁵ M. Salguero, *Los feminicidios en México*, 2019. En <https://feminicidiosmx.crowdmap.com/>

nido descentralizadas y privadas de sus derechos. Con este argumento, la responsabilidad de dismantelar la estructura patriarcal se les relega a las comunidades indígenas, mientras que se pasa por alto la manera en la que la colonización de éstas impuso roles de género rígidos y divisivos, que no habían sido dicotomizados de esa manera. Los proponentes de este argumento impulsan la falacia de que los derechos de las mujeres fueron impulsados por el Estado, y que debe haber un intercambio entre la igualdad de género y la autonomía de pueblos indígenas. Académicas como Rita Segato identifican que el colonialismo rompe con el tejido social de las poblaciones colonizadas lo suficiente para replantear creencias, tradiciones, estratificación e, indudablemente, roles de género. Chandra Talpade Mohanty y Ethel Carby identifican este suceso como “doble colonización”, que agrega una capa de vulnerabilidad sobre las identidades ya subyugadas de las mujeres. Así, equiparar la experiencia de mujeres indígenas y afrodescendientes al arquetipo de mujer mexicana discutido anteriormente lleva a la marginalización y ofuscación de las primeras.¹⁶

¹⁶ H. Carby, “White woman listen!: black feminism and the boundaries of sisterhood”, *Black British Cultural Studies* - Chicago, 1996, pp. 61-86.

- Cuando las oportunidades que existen son para cierto paradigma de mujer, refuerzan el esencialismo;¹⁷ la representación descriptiva inevitablemente atribuye esencias fijas y características a los grupos, en lugar de reconocer la naturaleza fluida de identidades que pueden coexistir, activarse y desactivarse contextualmente. El caso que presenta Jane Mansbridge en contra de la representación descriptiva argumenta que las cuotas de género enfatizan rasgos esenciales que definen al grupo representado, lo cual perpetúa estereotipos y roles de género, evitando considerar la flexibilidad de la identidad y enfatizando las líneas de división.¹⁸ Mansbridge, por tanto, recomienda que las cuotas de género sean arreglos voluntarios entre partidos políticos, limitando la representación descriptiva, si es necesaria, a la identidad étnica, que consecuentemente puede presentar oportunidades para mujeres con discursos subrepresentados.
- Cuando la paridad se considera un objetivo final, y no está acompañada de políticas integrales, los

¹⁷ La atribución de esencias y características fijas a mujeres y hombres.

¹⁸ J. Mansbridge, “Quota Problems: Combating the Dangers of Essentialism”, *Politics Gender*, vol. 1, núm. 4, 2005, pp. 622-638. En <https://ezproxy-prd.bodleian.ox.ac.uk:4563/10.1017/S1743923X05220196>

“asuntos de las mujeres” se relegan a las mujeres y se alejan de las prioridades legislativas. Como resultado, la transversalización de género queda ausente de otras áreas de política pública que pueden aparentar ser neutrales, pero que afectan desproporcionadamente a las mujeres.¹⁹ Más drásticamente, las acciones afirmativas sin esfuerzos sustantivos para proteger, representar y empoderar a todas las mujeres en México, se convierten en tácticas políticas que confunden la necesidad de remediar las disparidades de poder. Después de la Ley de 2002, la mayoría de las candidatas nominadas fueron relegadas a suplentes,²⁰ y cuando se prohibió esta práctica, fueron obligadas a resignar para que el candidato suplente asumiera su puesto.²¹ Por consiguiente, el poder político se mantiene en manos de líderes de partido hombres, que se escudan con políticas aparentemente progresivas para obtener una insignia simbólica en igualdad de género.

- No se han visualizado datos desagregados de una manera en la que el género

¹⁹ OECD, “Building an Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality”, 2017. En <https://dx.doi.org/10.1787/9789264265493-en>

²⁰ Los candidatos son electos con un suplente.

²¹ Baldez, “Elected Bodies: The Gender Quota...”, *op. cit.*, p. 235.

se transversalice con otras identidades prominentes que tienen correlaciones importantes con el estatus de vulnerabilidad de las mujeres, como el trasfondo étnico, clase social, orientación sexual, entre otras. En un esfuerzo colaborativo entre el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), Inegi, ONU Mujeres y UNECCLAC, se realizó el “Atlas de Género” de México,²² desagregado por género y estado. Sin embargo, a pesar de que se incluyen indicadores como la prevalencia de la violencia, el trasfondo étnico, nivel educativo, acceso a la salud y nivel de ingresos, estas variables no pueden cruzarse para visualizar, por ejemplo, para medir la propensión de las mujeres indígenas a la pobreza. Actualmente, estos indicadores se presentan por separado, sin tener en cuenta la interseccionalidad, y utilizando el término “mujeres” como un demográfico monolítico, donde el estado de las mujeres más privilegiadas diluye las realidades de otras mujeres y sus identidades interseccionales.

- Hay una falta de prominencia política, pues desde que varios partidos políticos han tomado el atajo de declarar la paridad como el objetivo final, otros asuntos que gozan de mayor emprendimiento político han eclipsado la igualdad sustantiva. De hecho, la estrategia de emprendimiento político de la exdirectora de Inmujeres, Patricia Espinosa, para impulsar la aprobación de la Ley de 2002 de redactar y financiar la publicación de un artículo titulado “Las cuotas de género son necesarias para garantizar la participación de las mujeres en partidos políticos”, que circuló en los tres principales periódicos del país, es un ejemplo de cómo los medios y la sociedad civil desempeñan un papel imprescindible en definir las prioridades de los grupos parlamentarios.²³
- Otro obstáculo relacionado es la composición de *jugadores con veto* constitucionales e institucionales²⁴ en la fijación de la agenda legislativa. De acuerdo con la Ley Orgánica del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos,²⁵ la Junta de Coordinación Política (Jucopo)²⁶ presenta la agenda legislativa como una síntesis de las agendas presentadas por cada Grupo Parlamentario. En este contexto, la Comisión para la Igualdad de Género, actualmente integrada por 32 legisladores de diferentes grupos parlamentarios, puede emitir recomendaciones para intentar incidir en la agenda legislativa. La Unidad para la Igualdad de Género, como órgano imparcial bajo la Secretaria

ría General, puede participar en sesiones de la Comisión, hacer recomendaciones y vincular con otras dependencias e instituciones dentro y fuera del Poder Legislativo. Estos filtros dificultan el que las mociones lleguen al Pleno, y a lo anterior se le agrega la función de los *jugadores con veto*, generados por la cambiante influencia de los grupos parlamentarios, determinados por los resultados electorales. Mientras que Morena goza de una mayoría absoluta en la Cámara de Diputados durante esta legislatura, la faccionalización interna del partido y la falta de claridad respecto a las prioridades del Ejecutivo hace que la prominencia de la igualdad sustantiva de género se relegue a mecanismos internacionales, como las evaluaciones periódicas del Comité de cedaw, o la volátil actividad de la sociedad civil y la cobertura mediática.

Recomendaciones

Ante los problemas de política pública desglosados anteriormente, este reporte ofrecerá tres recomendaciones a la Secretaría General, la Comisión para la Igualdad de Género. Mientras que todas las recomendaciones van dirigidas al Poder Legislativo, algunas requieren de acuerdos y coordinación con el Poder Ejecutivo, el Judicial o la sociedad civil.

Given the policy problem broken down above, this report will offer three recommendations

²² Inegi, *Atlas de Género*, 2018. En http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/

²³ Baldez, “Elected Bodies: The Gender Quota...”, *op. cit.*, p. 247.

²⁴ G. Tsebelis, *Veto players: How political institutions work*, Nueva York, Russell Sage Foundation, Princeton University Press, 2002.

²⁵ Ley Orgánica del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados, LXIV Legislatura, 2015. En <http://cronica.diputados.gob.mx/MarcoJuridico/LeyOrganica.pdf>

²⁶ Unidad para la Igualdad de Género, *Legislar con perspectiva de género*, Cámara de Diputados, LXIV Legislatura, 2017. En http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/lxiii/leg_persgen_lxiii.pdf

directed to the Secretariat General, the Legislative Commission for Gender Equality, and while they all pertain to the legislature, some require agreements and coordination with the Executive, the Judiciary and/or CSOS.

Homologación de una Estrategia Nacional Interinstitucional

La LGAMVLV, aprobada en 2007 y enmendada por última vez en 2018, exige que se desarrolle e implemente un programa nacional integral para prevenir, atender, penalizar y erradicar la violencia contra las mujeres.²⁷ Sin embargo, la Ley estipula principios generales para la implementación de protocolos que deben ser desarrollados por instituciones públicas y privadas, que se adhieran a los principios de la erradicación de la violencia de género, pero actuando dentro de la autonomía y discreción de cada institución. Por esta razón y en respuesta a la recomendación 11 del Comité de CEDAW, se recomienda lo siguiente:

- 1.a. Los legisladores de la Comisión de la Igualdad de Género deben tener como objetivo la enmienda del artículo 73 de la Constitución que permita al Congreso federal armonizar el código penal nacional y tipificar el feminicidio y otras formas de violencia de género. Este

²⁷ Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Capítulo II, Cámara de Diputados, LXIV Legislatura, 2018. URL: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf

paso facilitaría la activación de las “Alertas de Género” en estados donde la incidencia de violencia contra la mujer es mayor, lo que debería activar políticas de seguridad y protección, liberando un presupuesto emergente. La Alerta se discutirá a profundidad en la segunda recomendación. Un marco legal sólido y homogenizado permitirá la implementación de protocolos institucionales que actúen de manera articulada con la Estrategia Nacional. Una propuesta preliminar ya fue presentada por la Secretaría de Gobernación, en colaboración con otras agencias del Ejecutivo, en septiembre, en el marco del Primer Informe de Gobierno. Sin embargo, la colaboración entre el Poder Legislativo y el Judicial es imprescindible para garantizar la transparencia, el seguimiento de procesos, la articulación y el cumplimiento. Adicionalmente, la integración de organizaciones de la sociedad civil para fungir como auditores de procesos e impacto, administrar los refugios para mujeres violentadas e incidir en la formulación de políticas públicas y modelos de evaluación y monitoreo debe institucionalizarse a través del Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol), órgano dedicado a la promoción del compromiso civil.

- 1.b. La Secretaría General de la Cámara de Diputados debe aprobar un protocolo institucional vinculante para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y el acoso dentro de la Cámara de Diputados, con un especial énfasis en las medidas de protección. El protocolo debe de brindar atención inmediata y efectiva en casos de violencia sexual, referir los casos después de otorgar las debidas medidas de protección a presuntas víctimas y dar seguimiento a los casos que se remitan al Ministerio Público, como lo estipule la Estrategia Nacional.

Análisis de factibilidad

Agenda nacional: El Plan Nacional de Desarrollo aprobado, que designa el presupuesto nacional, no menciona la igualdad de género de manera explícita como un área prioritaria, y sólo hace mención de una estrategia para combatir la violencia de género como una dimensión de la política de seguridad nacional. Más allá de las limitaciones presupuestales, la omisión de la igualdad de género demuestra una falta de línea programática de política pública, donde el éxito de la implementación de protocolos recaerá en las alianzas intersectoriales que la Estrategia Nacional logre promover. Aunque lejos de ideal, la Secretaría de Gobernación ha trabajado en el diseño de una red multiagencial, con la participación de instituciones que aseguren la efectividad de los protocolos.

Agenda legislativa y prominencia: La moción para aprobar la enmienda al artículo 73 de la Constitución ya fue presentada por consenso de la Comisión para la Igualdad de Género y la Comisión para la Constitucionalidad. Cuando se presente a votación, tomando en cuenta la coyuntura de la violencia de género en México, es muy probable que la moción se apruebe y se tipifique el feminicidio como delito en el código penal nacional, que es-

tablecerá los cimientos legales para el funcionamiento de una Estrategia Nacional. De igual manera, la implementación de un protocolo de protección ocupa un lugar destacado en la agenda de la Secretaría General, dada la recurrencia de casos de esa índole y la falta de rutas de acción claras. A pesar de que hubo un intento de aprobar un protocolo en 2003, hacía falta evidencia empírica que sustentara su importancia. Ahora que se ha llevado a cabo una línea de base sobre la prevalencia de la violencia de género y existe una propuesta sólida para una Estrategia Nacional, la Secretaría tiene un fuerte incentivo para aprobar un protocolo integral.

Marco legal. Las regulaciones de la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (LGAMVLV) claramente estipulan las condiciones para desarrollar un protocolo con el objeto de combatir la violencia de género. La tipificación del feminicidio a nivel federal permitirá la armonización legislativa de medidas de protección y prevención a nivel estatal y municipal. Existe ya una norma en materia de igualdad laboral y no discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015),²⁸ apro-

²⁸ Secretaría de Economía, Norma Mexi-

bada en 2015 y aunque no es vinculante, las instituciones de gobierno han mostrado interés en instaurar mecanismos para garantizar la protección de grupos vulnerables.

Uso de datos desagregados

El Inegi publica dos encuestas nacionales quinquenales de mucha relevancia: la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) y la Encuesta Nacional para la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH); la última sólo encuesta a mujeres y se enfoca en diferentes formas de violencia. Aunque los datos de estas encuestas han sido utilizados para justificar políticas y legislación, no se han cruzado las variables para visualizar las diferencias entre mujeres por nivel de ingresos, etnicidad, orientación sexual, edad, municipio o discapacidad.

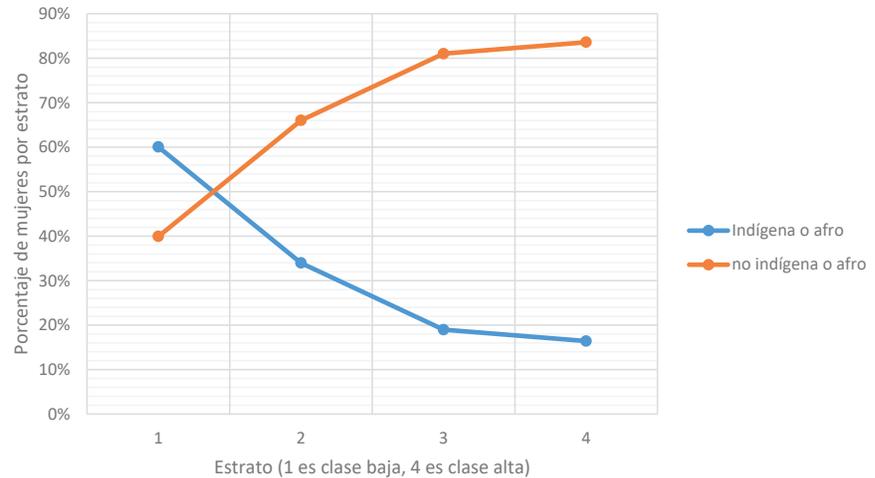
2.a Desagregar datos con el propósito de dar visibilidad a las mujeres más vulnerables para formular una evaluación de necesidades ilustrativa que respalde políticas de acción afirmativa dirigidas a estos sectores. Se exhorta a que los Grupos Parlamentarios establezcan programas de liderazgo político dirigidos a mujeres indígenas con el fin de aumentar su participación en la toma de decisiones en sus comunidades, municipios y estados. Dichos programas

.....
cana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), 2015. En https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

son un paso crucial para abordar las causas estructurales por las que las mujeres indígenas no se postulan para cargos políticos, y a su vez amplía los perfiles de mujeres representadas. Esto resultará en un mercado más amplio de ideas, en el cual los intereses de intersecciones vulnerables y subrepresentadas lleguen a la agenda legislativa, lo que fortalecerá la democracia deliberativa. Adicionalmente, las cuotas de género irían más allá del tokenismo, pues tienden a ser más efectivas cuando están dirigidas a identidades reforzadoras, como lo es la etnicidad, que pueden ser transversalizadas con el género.²⁹ Por tanto, la paridad de género se articularía con el objetivo final de fomentar la igualdad de género, y se reconciliaría con la reivindicación de las comunidades indígenas. La Gráfica 1 demuestra que, al desagregar datos por estra-

.....
²⁹ M. Jones, "The Desirability of Gender Quotas: Considering Context and Design", *Politics Gender*, vol. 1, núm. 4, 2005, pp. 645-652. En 10.1017/S1743923x05240199

Gráfica 1. Patrón tendencial de distribución por estrato



to social, es posible identificar patrones de más vulnerabilidad entre mujeres por su condición étnica, por ejemplo. Por consiguiente, es recomendable realizar análisis de datos que no sólo estén desagregados por género, sino que también consideren otros ejes interseccionales de las mujeres en México.

2.b. Los datos empíricos tendrían incidencia en replantear las prioridades presupuestales y asignar recursos para programas de prevención y protección, particularmente si los datos se desagregan a nivel estatal y municipal. Los datos permitirían una mejor administración de las políticas de emergencia de prevención y reducción de daños que deben implementarse una vez que un estado declara la “Alerta de Género”, de acuerdo con la LGAMVLV.³⁰ Dichas políticas se dejan a la discreción de cada estado, y normalmente incluyen una intensifica-

ción de la atención legal, médica y judicial para investigar casos, capacitación y sensibilización de funcionarios públicos y cuerpos de seguridad, así como incremento en la vigilancia, alumbrado y patrullaje. Con la ayuda de los datos, las “Alertas de Género” deberán seguir una serie de políticas fijas (con flexibilidad en términos de fechas de implementación y cumplimiento, y mecanismos específicos), evaluadas por una institución independiente. Actualmente, se ha designado a la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Conavim) como un tercer partido confiable para monitorear y evaluar las políticas de las “Alertas de Género”; su desempeño será valorado en la tercera recomendación.

Análisis de factibilidad

Disponibilidad de los datos y presupuesto: El Inegi pone a disposición y de forma gratuita todos sus datos duros. Sus microdatos también pueden ser consultados con un permiso del gobierno. Sin embargo, la nueva administración ha decidido cortar sustancialmente el presupuesto del Instituto para 2019, lo que resultó en la cancelación de 14 de las encuestas que se llevan a cabo de forma quinquenal.³¹ Los recortes presupuestarios subsecuentes dificultarán la disponibilidad y calidad de los datos. Otra limitación es que los datos no están desglosados a nivel municipal, lo que obstaculiza las evaluaciones para coordinar las políticas de las “Alertas de Género”.

Marco legal y prominencia: La Reforma Constitucional que reconoce el derecho de autodeterminación y autonomía de las comunidades in-

consideraciones mínimas para la acción gubernamental (documento de discusión)”, México, Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), 2016. En <https://amnistia.org.mx/contenido/wp-content/uploads/2017/03/Alertas-de-g%C3%A9nero.-Consideraciones-m%C3%ADnimas-para-la-acci%C3%B3n-gubernamental.pdf>

³¹ “El Inegi cancela o suspende 14 encuestas al no obtener los recursos que pidió para 2019”, *Animal político* (24 de enero de 2019). En <https://www.animalpolitico.com/2019/01/recorte-presupuesto-inegi-cancela-proyectos/>

³⁰ Pérez Correa *et al.*, “Alertas de género:

dígenas y afromexicanas, actualmente en su última etapa de deliberación,³² promueve políticas de acción afirmativa para las mujeres indígenas. Sin embargo, la importancia del compromiso cívico y la apropiada implementación adecuada de las acciones afirmativas es crucial para esquivar la trampa de la doble colonización. Actualmente, existe una alianza entre colectivos feministas y comunidades indígenas, a medida que el discurso público ha avanzado hacia la interseccionalidad. A pesar del marco legal, la sociedad civil debe participar en el diseño, implementación y evaluación de los programas de acción afirmativa.

La LGAMVLV establece los principios generales para las políticas de las “Alertas de Género” y relega los detalles específicos a cada estado, lo que politiza la iniciativa. CEDAW recomienda una serie de políticas de “Alerta de Género” fijas. La legitimidad de la Convención y el interés del gobierno mexicano por reportar avances y mejoras en 2022 puede representar una fuerza impulsora que logre la armonización de estas políticas.

Refuerzo de instituciones

La consideración de una perspectiva de género recae actualmente en la buena fe de aliados dentro del Congreso y otras instituciones. Se necesita un marco institucional más definido para anclar la pers-

³² “Indígenas entregan a presidente propuesta de reforma constitucional, *Plano Informativo* (9 de agosto 2019). En <http://planoinformativo.com/677996/indigenas-entregan-a-presidente-propuestas-de-reforma-constitucional-nacionales>

pectiva de género en áreas relevantes de política pública y en todo el proceso de toma de decisiones. Además, funcionarios públicos especializados que integren el servicio civil de carrera deben formar parte de instituciones que funjan como terceros partidos y realicen la evaluación y monitoreo del desempeño de políticas de prevención y protección, como lo hace CONAVIM. Hasta ahora, quienes integran y dirigen estas instituciones han sido políticos que cambian con cada administración y que representan los intereses de sus partidos. Esto; sin embargo, no cae directamente bajo la jurisdicción del Congreso, aunque la UPIG trabaja en estrecha colaboración con estas instituciones y se beneficiaría de una cultura institucional más robusta en todos los niveles.

3.a. Instrumentar una evaluación de impacto de género que deba llevarse a cabo durante el proceso de dictaminación de todas las comisiones para evaluar el impacto de políticas y leyes aparentemente neutrales, pero que afecten a las mujeres de forma desproporcionada. De acuerdo con la recomendación número 4 del PNUD sobre la Agenda 2030 al Poder Legislativo, una evaluación de impacto de género formaría parte de una evaluación de impacto sostenible más amplia que considere el impacto ambiental, de desarrollo social y desarrollo económico. El conjunto de herramientas de la OCDE para la incorpo-

ración e implementación de la igualdad de género proporciona marcos institucionales y de gobernanza para la igualdad y la integración de la perspectiva de género, con historias de éxito que pueden extrapolarse al Congreso.³³

3.b. De acuerdo con las recomendaciones de CEDAW, el grupo de trabajo de éste dentro de la Comisión para la Igualdad de Género, con el apoyo de la UPIG, debe establecer un plan de trabajo para seleccionar indicadores mensurables de impacto y de proceso para todas las recomendaciones vigentes, así como instrumentar un modelo de monitoreo y evaluación para uso interno o interinstitucional. El mecanismo de evaluación establecido combina indicadores con resultados, una forma políticamente atrac-

³³ OECD, “Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality: Implementing the 2015 OECD Recommendations on Gender Equality in Public Life”, 2015. En <http://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>

tiva de medir el progreso, al simplificar los objetivos en puntos de referencia fácilmente cuantificables.³⁴ Esto inevitablemente lastima la confianza, el marco institucional y la efectividad de la Comisión. Por tanto, la Comisión debe reformar su estructura organizacional para facilitar las actividades del grupo de trabajo de CEDAW, facilitando colaboraciones multiagenciales y poniendo a disposición el conocimiento experto para la rápida implementación de los modelos anteriormente mencionados.

Análisis de factibilidad

Marco legal y capacidad institucional. A nivel internacional, hay presión por parte de la Agenda 2030 y las recomendaciones generales de CEDAW para implementar una evaluación de impacto de género para to-

34 Unidad de Igualdad de Género, “Investigación del cumplimiento de la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Agenda legislativa CEDAW: resumen ejecutivo”, Cámara de Diputados, LXIV Legislatura, 2018, p. 15. En http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/uig/lxiv/lcc_etfdcmuj13dic18.pdf

das las áreas de política pública. Las regulaciones internas en la Cámara de Diputados exhortan a considerar la perspectiva de género “cuando sea relevante”, y esa relevancia se deja a discreción de cada comisión. Sin embargo, la Junta Directiva está facultada para aprobar, y publicar en la *Gaceta Parlamentaria*, un modelo de evaluación de impacto de género en todas las áreas de política pública. La UPIG y centros de investigación en la Cámara de Diputados fungen como órganos técnicos que pueden brindar una visión experta y facilitar el proceso de instrumentación de la evaluación de impacto. No obstante, las publicaciones del Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género (CELIG) siguen siendo ampliamente informativas, carecen de análisis crítico y manejo de datos. Asimismo, las legisladoras que integran la Comisión de Igualdad de Género tienen intereses dispersos, lo que deja las recomendaciones de CEDAW muy abajo en la agenda prioritaria. La falta de experiencia por parte de los asesores de las legisladoras en materia de planeación estratégica dificulta que el grupo de trabajo de CEDAW tome una estrategia metodológica con indicadores mensurables. Una manera de remediar las limitaciones técnicas es la implementación del servicio civil de carrera.

Conclusión

Existe voluntad política dentro del Congreso y entre las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, aunque esta voluntad seguirá desarticulada debido a la falta de una estrategia nacional funcional con una línea de base programática, así como una cultura institucional que incorpore la perspectiva de género y el uso de indicadores y evaluaciones de proceso e impacto. Se necesita una mejor gestión y análisis de datos dentro del Congreso que pueda respaldar las políticas de acción afirmativa con enfoque en la interseccionalidad. Las políticas de representación descriptiva para aumentar el número de mujeres en el Congreso no se traducirán en el cumplimiento de las recomendaciones de CEDAW sin remediar las disparidades de poder, no sólo entre hombres y mujeres, sino también entre los diferentes grupos demográficos de mujeres.

Sin embargo, las recomendaciones presentadas en este reporte no pueden sobrevivir con buena voluntad. El Ejecutivo presentó un PND que esencialmente pasa por alto los programas de prevención y protección para las mujeres y, por tanto, no los contempla en el presupuesto. Las mesas de presupuesto en el Congreso iniciarán durante el segundo periodo ordinario de sesiones de 2019 y hay una oportunidad de designar recursos para el avance de la igualdad de género e instrumentar programas de protección y prevención. Una vez que se garantice el presupuesto, las recomendaciones de CEDAW, las estrategias nacionales de protección y de no discriminación, y las políticas de acción afirmativa pueden articularse, avanzando de la paridad legislativa hacia la igualdad sustantiva para *todas* las mujeres en México.

Introducción

Abordar los temas de violencias contra las mujeres es de vital importancia en la búsqueda de la reconstitución de estructuras del tejido social en México, ya que al ser un fenómeno que implica la conjunción de múltiples factores, requiere también el análisis de la totalidad de las variables que en su conjunto crean contextos con mayor riesgo de prevalencia de violencia. En este sentido, la construcción de caminos que permitan disminuir la incidencia de la violencia contra las mujeres puede conllevar a la disminución de otras violencias en todo el territorio nacional.

Este documento es la continuación a diferentes preguntas que han surgido durante algunas investigaciones sobre temas de seguridad que he desarrollado a lo largo de 2019. Como resultado de éstas es posible observar que, como tema de estudio en un territorio, la seguridad

implica abordar una gran cantidad de variables que coinciden y potencian condiciones de inseguridad y violencia en un espacio-tiempo. Por tanto, el presente artículo puede ser considerado la continuación de una serie de publicaciones que he realizado respecto a estos fenómenos.

El documento tiene como objetivo mostrar las coincidencias de variables sociales, económicas, políticas y territoriales como factores para una mayor o menor incidencia en un territorio y sus comunidades respecto a la violencia contra las mujeres a nivel nacional. Es importante señalar que el modelo de análisis planteado, aunque es comparativo, aún es experimental y requiere la inversión de mucho más tiempo, recursos y capital humano para lograr mayor profundidad en el procesamiento de la información, con lo cual sería posible obtener diagnósticos particulares con la finalidad de crear las políticas públicas específicas de intervención y atención en un territorio.

Para el desarrollo de este documento se tomarán en cuenta los cinco estados de la república con

mayor y menor incidencia con estos fenómenos.

A partir del análisis de estos datos se buscará descifrar la existencia o no de patrones sociales, políticos, económicos y territoriales para la prevalencia de condiciones de violencia e inseguridad en una comunidad y su territorio.

Factores que inciden en la violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres (VCM) se genera desde distintos ámbitos y se manifiesta de forma física, psicológica, económica, laboral, sexual, entre otras. Los diferentes tipos de violencia se presentan desde el noviazgo, al interior de las familias, en las calles, de forma comunitaria, en el ámbito laboral, en prácticamente todas las esferas institucionales privadas y públicas, así como las ocasionadas por organizaciones criminales.

De esta manera, la VCM no es un fenómeno que pueda abordarse de manera simplista o desde la óptica de una sola de sus variables. En este sentido, su entendimiento implica una visión multidimensional; por

* Pasante de la licenciatura de relaciones internacionales, FCPYS, UNAM. Líneas de investigación: transparencia y rendición de cuentas, fenómenos sociopolíticos nacionales e internacionales. Correo electrónico: torrijos_@hotmail.com

tanto, la atención integral de este fenómeno requiere invariablemente la acción inter e intra institucional.

A pesar de que la manifestación de los distintos tipos de las violencias parecieran ser hechos aislados, uno de los planteamientos de este documento es precisamente ahondar en el análisis de un espacio tiempo determinado en donde confluyen variables sociales, institucionales, políticas, económicas y culturales que se conjugan y crean contextos en los que se incrementa la probabilidad de que se detonen conductas y acciones violentas.

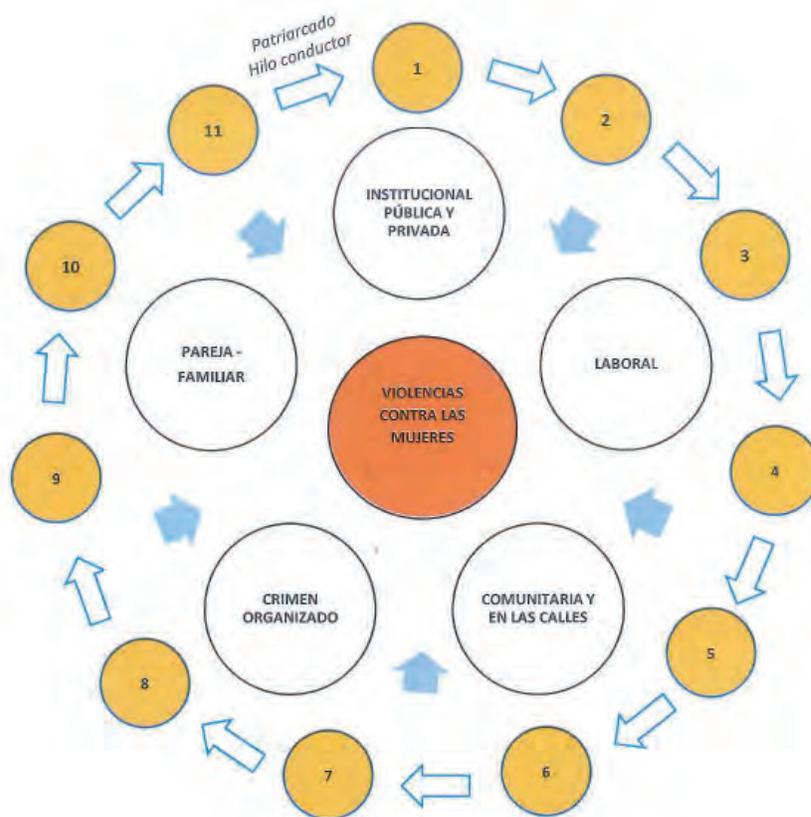
Para el caso de la VCM el hilo conductor entre cada uno de estos hechos es el patriarcado, que intenta someter a las mujeres y a otros grupos vulnerables a partir de la falsa idea de superioridad, ya sea por la diferencia entre géneros, por pertenecer a una clase social, por temas raciales, entre muchos otros.

De esta manera, los contextos de precariedad de acceso a derechos sociales, falta de crecimiento económico, delincuencia organizada, adicciones, deterioro del tejido familiar y social; falta de sensibilidad política para la creación de políticas públicas para la equidad de género, impunidad, falta de mecanismos institucionales de prevención a la violencia tanto para mujeres y hombres, son elementos que se conjugan con el arraigo de creencias patriarcales, lo que potencia las conductas violentas de agresores y las normaliza entre los individuos.

Es importante señalar que los elementos que se muestran en el Diagrama 1 como “factores que potencian la violencia” no se plantean como sinónimos de violencia, sino como elementos que en su

conjunto y que al relacionarse con el arraigo de ideas patriarcales potencian la creación de contextos para el eventual accionar violento de un individuo; por tanto, deben evaluarse durante el diseño y planeación de una política pública y, por supuesto, serán variables que deberán atenderse al momento de intervenir un área o región para obtener mejores resultados.

Diagrama 1. Factores que potencian la violencia



Algunos factores que potencian conductas violentas en los individuos

1. Ambientes nocivos para el desarrollo integral del individuo al interior de la familia.
2. Adicciones.
3. Precariedad de acceso a derechos sociales.
4. Precario acceso a derechos humanos.
5. Precariedad de espacio público.
6. Precariedad de acceso a cultura recreación y deporte.
7. Impunidad y corrupción.
8. Escaso o nulo desarrollo económico.
9. Falta o fortalecimiento de mecanismos institucionales de prevención a la violencia tanto para mujeres y hombres.
10. El agresor no es tratado para el procesamiento y sanación de sus conductas violentas.
11. Entre otros elementos.

Fuente: elaboración propia.

Entidades federativas con mayor índice de violencia contra las mujeres

De acuerdo con información de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016,¹ los estados con mayor y menor índice de violencias que han enfrentado las mujeres de 15 años y más se muestran en la Tabla 1.

Una de las variables de la ENDIREH es evaluar de manera general cinco violencias contra la mujer: escolar, laboral, comunitaria, de pareja, obstétrica. Si bien algunas de estas violencias son menos visibles en comparación a una desaparición o feminicidio, es importante observar que existen algunas entidades federativas con una incidencia muy elevada de violencia, no sólo por el porcentaje de mujeres que han padecido alguno de estos tipos de violencia, sino por los distintos tipos de violencia que se generan en un mismo estado.

Los casos de Querétaro, Ciudad de México y Estado de México son particulares, ya que presentan cuatro de las violencias con elevados porcentajes de mujeres que la han padecido (Tabla 2).

En general, en prácticamente todos los tipos de violencias evaluadas por la ENDIREH 2016 la diferencia es del doble entre las entidades federativas con mayor y menor porcentaje de mujeres que las han padecido.

En este sentido destaca el caso de violencia escolar, en donde las diferencias entre las entidades federativas con mayor y menor índice de estas violencias es considerable, ya que mientras Querétaro presenta el mayor porcentaje de mujeres agredidas en violencia escolar con 32.5%; es decir, 7% más que la media nacional (25.3%); de manera opuesta, Campeche presenta 16.5%, lo que equivale a prácticamente el doble entre el estado con mayor y menor incidencia.

Destaca también el caso de la violencia comunitaria, ya que la Ciudad de México presenta 61.1% de mujeres que han padecido alguna vez este tipo de violencia, mientras que Guerrero registra la menor incidencia de esta violencia con 23.8%; para este caso, la diferencia entre el estado con mayor y menor incidencia es prácticamente de 3 a 1. Del mismo modo, el contraste entre la media nacional (38.7%) y el porcentaje de incidencia en la Ciudad de México, que es 61.1%, arroja una diferencia de 37 por ciento.

El feminicidio es un delito que por sus consecuencias fatales ha llamado la atención del activismo de las mujeres y organizaciones de la sociedad civil. La concepción de este delito “surge en medio de la difícil crisis de mujeres desaparecidas y asesinadas en Ciudad Juárez, Chihuahua, en los albores del siglo XXI, como una categoría para analizar la desigualdad de género y las consecuencias extremas de la misma, en la vida de las mujeres”.

De acuerdo con los *Lineamientos para el registro y clasificación de los presuntos delitos de feminicidio para fines estadísticos*, aprobados en marzo de 2018

¹ Inegi, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016*. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/> (consulta: 9 de diciembre de 2019).

por la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia, el Sistema Nacional de Seguridad Pública estableció que los criterios para la clasificación de este delito deben basarse en:

- a) El análisis comparado sobre la descripción de los elementos utilizados por el legislador para la tipificación de dicho delito en los 32 códigos penales estatales y en el Código Penal Federal, considerando las circunstancias y características que son las más comunes a nivel nacional; y,
- b) La descripción de la conducta delictiva de feminicidio considerada en la Norma Técnica para el Registro y Clasificación de los Delitos del Fuero Común para Fines Estadísticos elaborado por el Inegi, cuyos contenidos son comparables con lo dispuesto por la Clasificación Internacional de Delitos Estadísticos elaborada por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, y aprobada en marzo de 2015 por la Comisión Estadística de la Organización de las Naciones Unidas.

Con base en estos elementos, y sin pasar por alto las descripciones típicas que sobre este delito contienen los 32 códigos penales estatales y el Federal, las instituciones que integran la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia deberán considerar como delito de feminicidio la conducta ilícita consistente

Tabla 1. Violencia escolar contra las mujeres (Nacional 25.3%)

Cinco estados con mayor proporción	Cinco estados con menor proporción
<ul style="list-style-type: none"> • Querétaro 32.5%* • Jalisco 32.2%* • Ciudad de México 30.6%* • Aguascalientes 29.4% • Oaxaca 28.1% 	<ul style="list-style-type: none"> • Chiapas 19.2%* • Tamaulipas 19.1% • Nuevo León 18.4%* • Tabasco 18.0% • Campeche 16.2%*

Violencia laboral contra las mujeres (Nacional: 26.6%)

Cinco estados con mayor proporción	Cinco estados con menor proporción
<ul style="list-style-type: none"> • Chihuahua 36.8% • Coahuila 34.1% • Querétaro 33.6%* • Baja California 32.2% • Quintana Roo 31.1% 	<ul style="list-style-type: none"> • Baja California Sur 22.0% • Guerrero 21.2% • Nayarit 21.0% • Campeche 19.5%* • Chiapas 19.8%*

Violencia comunitaria contra las mujeres en el país (Nacional 38.7%)

Cinco estados con mayor proporción	Cinco estados con menor proporción
<ul style="list-style-type: none"> • Ciudad de México 61.1%* • Estado de México 50.2%* • Jalisco 48.2%* • Aguascalientes 47.1% • Querétaro 46.8%* 	<ul style="list-style-type: none"> • Oaxaca 26.9% • Baja California Sur 25.6% • Nayarit 25.0% • Chiapas 24.8%* • Guerrero 23.8%

Violencia de la pareja a lo largo de la relación actual o última, 2016 (Nacional 43.9%)

Cinco estados con mayor proporción	Cinco estados con menor proporción
<ul style="list-style-type: none"> • Estado de México 53.3%* • Ciudad de México 52.6%* • Aguascalientes 49.8% • Jalisco 47.4%* • Oaxaca 46.1% 	<ul style="list-style-type: none"> • Baja California 35.0% • Chiapas 34.9%* • Tamaulipas 34.4% • Nuevo León 32.2%* • Campeche 32.1%*

Maltrato en la atención obstétrica en el país (Nacional 33.4%)

Cinco estados con mayor proporción	Cinco estados con menor proporción
<ul style="list-style-type: none"> • Estado de México 39.5%* • Ciudad de México 39.2%* • Tlaxcala 37.7% • Morelos 37.2% • Querétaro 36.9%* 	<ul style="list-style-type: none"> • Sinaloa 28.0% • Nuevo León 26.9%* • Chihuahua 26.3% • Guerrero 26.3% • Chiapas 20.8%*

* Mayor o menor incidencia de estas violencias (no tan visibles).

Fuente: elaboración propia a partir de información de LA ENDIREH 2016.

Tabla 2. Porcentaje de mujeres y violencias que han padecido (2016)

Querétaro	Ciudad de México	Estado de México
<ul style="list-style-type: none"> • Escolar 32.5% • Laboral 33.6% • Comunitaria 46.8% • Maltrato en atención obstétrica 36.9% 	<ul style="list-style-type: none"> • Escolar 30.6% • Comunitaria 61.1% • De la Pareja 52.6% • Maltrato en atención obstétrica 39.2% 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunitaria 50.2% • De la Pareja 53.3% • Maltrato en atención obstétrica 39.5%

Fuente: elaboración propia con información de la ENDIREH 2016.

en “privar de la vida a una mujer, por razones de género”. Entendiendo que existen razones de género cuando en la privación de la vida de la mujer se presente alguna (o algunas) de las siguientes circunstancias:²

- I. Exista o haya existido entre el agresor y la víctima una relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato, noviazgo o cualquier otra que implique confianza, subordinación o superioridad de la que se haya valido;
- II. Exista, o haya existido, entre el agresor y la víctima, una relación sentimental, laboral, escolar o cualquier otra que implique confianza, subordinación o superioridad y exista antecedente documentado de violencia;
- III. La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo;
- IV. A la víctima se le hayan infringido lesiones infamantes, degradantes o mutilaciones previamente a la privación de la vida, o presente marcas infamantes o degradantes sobre el cadáver, necrofilia, o éste sea mutilado;
- V. Hayan existido amenazas, acoso o lesiones del agresor en contra de la víctima, o misoginia;
- VI. El cuerpo de la víctima sea expuesto o arrojado en un lugar público;

² *Idem.*

- VII. La víctima haya sido comunicada previo a la privación de la vida;
- VIII. La víctima se encuentre en estado de gravidez y ese haya sido el motivo del hecho; y,
- IX. Todas aquellas circunstancias que no hayan sido descritas, pero que sean consideradas en las legislaciones penales federales y estatales.

En las gráficas 1-4 se presentan datos respecto a los delitos catalogados como feminicidios durante el periodo 2015-2019, así como un desagregado por entidad federativa que comprende del 2017 al 2019 (Tabla 3).

Respecto al caso de feminicidios, de acuerdo con la información disponible en el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, el Estado de México es la entidad federativa con mayor incidencia de este delito, por lo menos durante el periodo 2017-2019.

Estos datos son de particular interés no sólo por el impacto fatal en las mujeres víctimas de este delito, sino porque el Estado de México también se ubica dentro de las cinco entidades más violentas a nivel nacional de mujeres que han sufrido en algún momento violencia comunitaria (50.2%), de pareja (53.3%), así como maltrato en atención obstétrica (39.5%).

Rezago social

La comprensión de que las violencias son un fenómeno multidimensional implica que estos fenómenos se aborden en la misma tesitura de análisis, por tales razones es importante la inclusión de variables sociales. El índice de rezago social elaborado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) proporciona una vista acerca de cuatro carencias sociales para la medición de la pobreza: rezago educativo, acceso a los servicios de salud, acceso a los servicios básicos en la vivienda y la calidad de espacios en la vivienda.³

Es interesante observar que algunos de los estados que presentan menor rezago social son el Distrito Federal, Nuevo León, Querétaro y Jalisco, al mismo tiempo son algunas de las entidades federativas en donde se registran altos índices de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, familiar, comunitario y maltrato obstétrico. No obstante, esta coincidencia no puede ser considerada como un patrón que determina la violencia, pues otros estados como Aguascalientes, Baja California, Coahuila, Colima, Sonora y Tamaulipas han registrado menor rezago social y en algunos años han presentado menor incidencia en feminicidios y otras violencias contra las mujeres, aunque esto no es una constante, lo que puede ser un indicio de que han existido otras variables que han propiciado la creación de contextos para el surgimiento de violencias.

Los cinco estados con mayor y menor ingreso corriente

La Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) tiene como objetivo proporcionar un panorama estadístico del comportamiento de los ingresos y gastos de los hogares en cuanto a su monto, procedencia y distribución. El último ejercicio estadístico realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía con este eje temático se llevó a cabo en 2018 (Gráfica 5).⁴

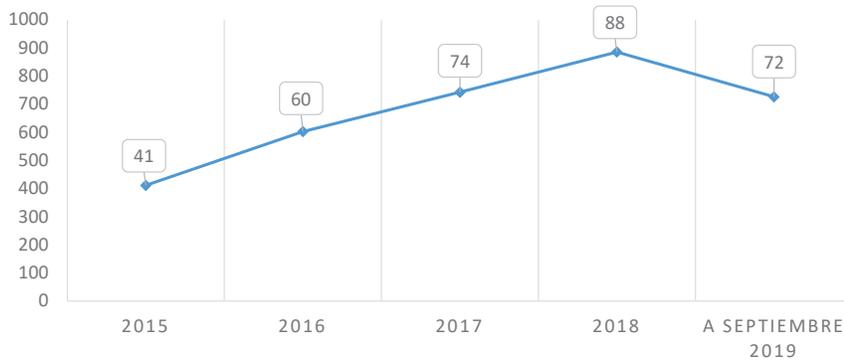
Nuevamente es posible apreciar la coincidencia entre estados como la Ciudad de México, Nuevo León, Jalisco y Querétaro con mayor promedio en ingreso corriente y los estados con mayor índice de violencias contra la mujer (no tan visibles) como son escolar, comunitaria, de pareja y maltrato en atención obstétrica.

Si bien no es posible señalar que la variable de ingreso represente directamente una mayor incidencia en hechos violentos, lo importante a destacar es que las estrategias de atención a las violencias deben ser focalizados a partir de diagnósticos específicos, de tal manera que tengan la capacidad de atender de manera particular los orígenes de estas violencias. En este sentido es importante abandonar la idea de la creación de políticas

³ Coneval, Índice de rezago social 2000-2015. Disponible en https://www.coneval.org.mx/Medicion/IRS/Paginas/Indice_Rezago_Social_2015.aspx (consulta: 5 de diciembre de 2019).

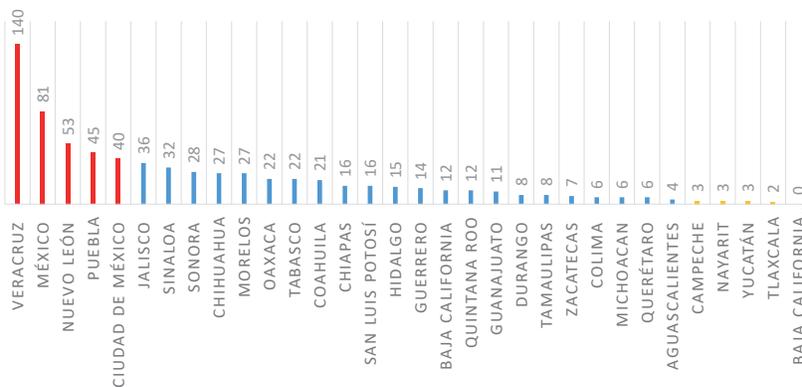
⁴ Inegi, *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2018*. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2018/> (consulta: 9 de diciembre de 2019).

Gráfica 1. Presuntos delitos de feminicidio: tendencia nacional 2015-2019



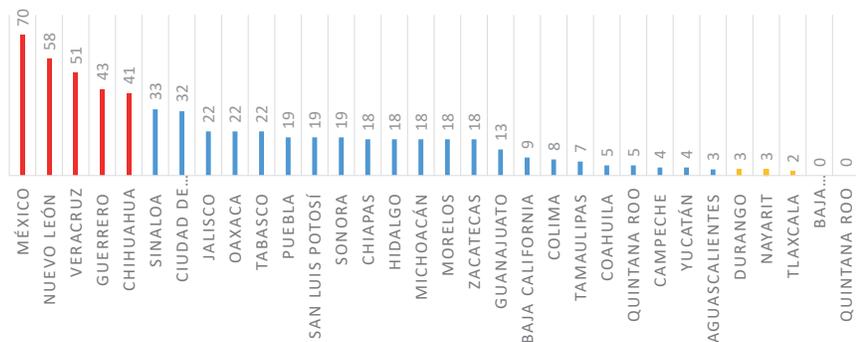
Fuente: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Gráfica 2. Presuntos delitos de feminicidio: tendencia estatal (enero-septiembre 2019)



Fuente: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

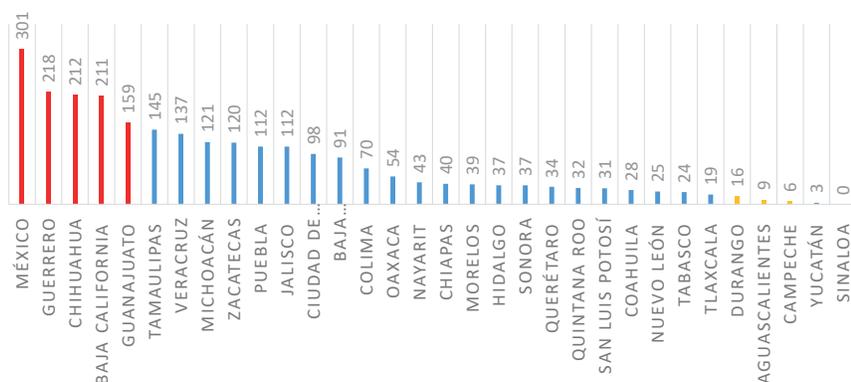
Gráfica 3. Presuntos delitos de feminicidio: estatal (enero-septiembre 2018)



Fuente: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

públicas generalizadas, ya que si bien el conjunto de variables que originan las violencias están relacionadas entre sí, es importante identificar el grado de incidencia de cada una de las variables para atender de manera óptima el fenómeno.

Gráfica 4. Presuntos delitos de feminicidio: estatal (enero-septiembre 2017)



Fuente: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Tabla 3. Rezago social en México

Entidad federativa	Grado de rezago social		
	2005	2010	2015
Aguascalientes	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo
Baja California	Muy bajo	Muy bajo	Bajo
Baja California Sur	Bajo	Bajo	Bajo
Campeche	Alto	Alto	Alto
Coahuila	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo
Colima	Muy bajo	Muy bajo	Bajo
Chiapas	Muy alto	Muy alto	Muy alto
Chihuahua	Bajo	Bajo	Bajo
Distrito Federal*	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo
Durango	Medio	Medio	Medio
Guanajuato	Alto	Medio	Medio
Guerrero	Muy alto	Muy alto	Muy alto
Hidalgo	Alto	Alto	Alto
Jalisco*	Bajo	Muy bajo	Bajo
México*	Bajo	Bajo	Bajo
Michoacán	Alto	Alto	Alto
Morelos	Medio	Medio	Bajo
Nayarit	Bajo	Bajo	Medio
Nuevo León*	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo
Oaxaca	Muy alto	Muy alto	Muy alto
Puebla	Muy alto	Alto	Alto
Querétaro*	Medio	Bajo	Bajo
Quintana Roo	Medio	Bajo	Bajo
San Luis Potosí	Alto	Alto	Alto
Sinaloa	Bajo	Bajo	Bajo
Sonora	Muy bajo	Muy bajo	Bajo
Tabasco	Medio	Medio	Medio
Tamaulipas	Muy bajo	Muy bajo	Bajo
Tlaxcala	Medio	Medio	Medio
Veracruz	Alto	Alto	Muy alto
Yucatán	Alto	Alto	Alto
Zacatecas	Medio	Medio	Bajo

Fuente: Coneval, Índice de rezago social 2000-2015.

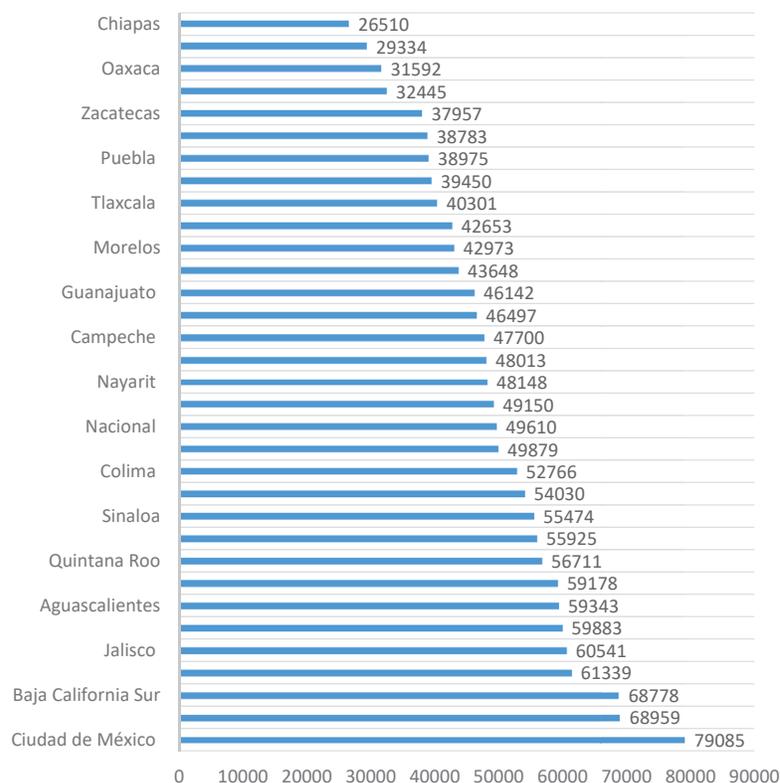
Comentarios finales

Si bien es cierto que existen diferentes factores que al interactuar crean espacios propicios para potenciar conductas violentas en sujetos, es importante tomar en cuenta que en el caso específico de la violencia contra las mujeres es de gran relevancia la incidencia del factor patriarcal como elemento cultural que se encuentra presente en todos los espacios donde se generan los distintos tipos de violencias contra las mujeres, que adicionalmente al conjugarse con otros factores pueden potenciar aún más conductas violentas en los individuos.

En este sentido, si bien es cierto que distintas variables pueden generar espacios propicios para potenciar la violencia, es importante no perder de vista que esto no representa un formulario en el que la presencia de dichos factores implique forzosamente el desarrollo de conductas violentas en una comunidad, ya que la interacción de dichos factores u otros elementos conllevará invariablemente a incidir de diversas maneras a distintas comunidades. Por dicha razón, lo más importante a tomarse en cuenta es que las políticas públicas de atención a las violencias deben diseñarse a partir de diagnósticos específicos, con lo cual será posible identificar el grado de urgencia en el que se debe atender cada una de las variables presentes, entendiendo que el diagnóstico será útil para la atención de un tiempo espacio definido, por lo que la evaluación de los efectos de la implementación de estas políticas públicas debe ser permanente.

Respecto al caso, es oportuno comentar que en el documento

Gráfica 5. Ingreso corriente promedio trimestral por entidad federativa 2018 (pesos)



Fuente: Inegi, Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2018.

“Violencia e inseguridad en México, fenómenos complejos y multidimensionales” expongo las ideas de algunos autores que han analizado los temas de la violencia e inseguridad. En este documento planteo la necesidad de la creación de un *Sistema integral de contención de las violencias e inseguridad*, el cual se propone como una estructura inter e intra institucional que permita atender de manera integral el conjunto de violencias que se generan desde distintos ámbitos, que en su conjunto vulneran la seguridad de todas las personas, que a su vez generan contextos propicios en la formación de espirales de violencias, y al mismo tiempo influyen de manera directa en la recurrencia e intensidad en que se manifiestan estos fenómenos.

De la misma manera, en el documento de trabajo número 315, “Violencia contra las mujeres: la necesidad de atender sus orígenes y no sólo las consecuencias”, explico algunas ideas para atender este fenómeno, particularmente respecto a una visión complementaria a los procesos que hoy en día se están desarrollando a nivel social e institucional, es decir, algunos mecanismos de atención que se pueden impulsar, focalizados a sujetos agresores y a los hombres con la finalidad de acelerar el procesamiento de información y cultura de lo que significa el empoderamiento de la mujer, la equidad entre géneros y la igualdad ante la justicia.

Introducción

La palabra *bienestar* se vincula con todo lo que a una persona le hace sentir bien, feliz, tranquila, **cómoda**, en armonía, física y mentalmente, ya sea en su comunidad, en casa o en el trabajo.

Bienestar laboral, título de este trabajo, está relacionado con el lugar donde mujeres y hombres acuden a laborar para desarrollar determinada actividad, de acuerdo con su profesión o diferentes aptitudes a cambio de una remuneración y donde prevalece un ambiente emocionalmente bueno para el empleado.

Uno de los principales ideales de trabajadores y trabajadoras en México es convivir en un ambiente laboral sano, sin problemas, en una relación de respeto y ayuda mutua con jefes y compañeros, realizar una actividad de acuerdo con la profesión y ser valorados por los superiores, con un salario que alcance para cubrir los requerimientos individuales y de la familia. Además de que el trabajo permita un tiempo para el descanso y diversión con ésta.

* Licenciada en ciencias de la comunicación por la Universidad Nacional Autónoma de México. Correo electrónico: rocioazcoytia@hotmail.com

No obstante, esa meta no siempre se alcanza, porque con frecuencia los trabajadores se ven obligados a laborar en un ambiente hostil, con salarios bajos y jornadas laborales excesivas, lo que les provoca un alto grado de estrés, diabetes y presión arterial alta, entre otros padecimientos.

El propósito de este trabajo es hacer una aproximación a una de las problemáticas a las que se enfrentan trabajadoras y trabajadores actualmente en México al carecer del tan deseado *bienestar laboral* y las consecuencias de convivir en un ambiente de trabajo no favorable ni para los empleados ni para las empresas.

Este documento se divide en cuatro partes. En la primera se aborda la conceptualización de *bienestar laboral*, los factores que contribuyen a un ambiente laboral sano y también desfavorable, así como las consecuencias que se generan.

En el segundo apartado se incluye una entrevista sobre el tema con la diputada Mildred Ávila Vera, secretaria de la Comisión de Desarrollo Social e integrante de la Comisión de Igualdad de Género en la Cámara de Diputados. Asimismo, se presenta una entrevista con el confe-

rencista español Juanma Quelle. Posteriormente, la tercera parte, menciona el marco jurídico para lograr ambientes laborales sanos, como la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Se agrega un cuarto inciso sobre los riesgos de salud vinculados al trabajo, cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y datos del Inegi el Balance Vida-Trabajo en los diversos estados del país y se concluye con algunos comentarios.

Bienestar psicosocial del individuo y ambiente laboral

La palabra *bienestar*, de acuerdo con la *Real Academia de la Lengua Española*, es el conjunto de factores necesarios para vivir bien y con tranquilidad. Uno de los medios que se requiere en la vida es contar con un trabajo y un salario digno para satisfacer las necesidades no sólo básicas, sino obtener recursos para alimentación, educación, ropa, medicinas, incluso para comprar un auto, o viajar, aunque no siempre alcanza el dinero para todo ello; no obstante, se trabaja con la ilusión de poder comprar todo lo necesario.

En la actualidad hombres y mujeres, por las condiciones eco-

nómicas difíciles, tienen que laborar más y en el caso de la mujer dejar el cuidado de los hijos a la guardería o a un familiar. En el trabajo se busca percibir un salario decoroso y estar en un ambiente agradable, con respeto entre compañeros y jefes, aunque no siempre se logra.

El ambiente laboral actúa sobre el bienestar psicosocial del individuo, de tal forma que contribuye a mejorar o deteriorar la salud de los trabajadores y trabajadoras. Existen factores psicosociales que se localizan en el ámbito laboral y comprenden aspectos físicos, de organización y sistemas de trabajo, así como de calidad en las relaciones humanas. Esos elementos repercuten en la organización, pero sobre todo en la salud física y mental de los trabajadores.¹

El crecimiento económico e incremento de la productividad no sólo dependen de los medios de producción, sino de las condi-

¹ Mara Maricela Trujillo Flores, María de la Luz Valderrábano Almegua, Fernando Lámbarry Vilchis, María Antonieta Andrade Vallejo, *Las enfermedades silenciosas del ámbito laboral*, México, Gernika, 2015, p. 12.

ciones laborales y el nivel de salud y bienestar de los trabajadores y sus familias. Asimismo, se ha observado que los cambios tecnológicos han disminuido la intensidad de la energía física gastada en el trabajo, pero el desgaste mental ha aumentado, lo cual repercute en las actividades y comportamiento de los trabajadores.²

La doctora en Ciencias Administrativas del Instituto Politécnico Nacional, Mara Maricela Trujillo Flores, opina que los cambios tecnológicos que se dan en algunas empresas y ocupaciones, así como otros elementos como la forma de vida de los trabajadores, su ambiente familiar y social, repercuten en la aparición de diversas enfermedades vinculadas al trabajo o agravan padecimientos crónicos respiratorios, cardiovasculares o trastornos del comportamiento y conducta.

Destaca que los factores individuales de los trabajadores se relacionan con las preocupaciones psicosociales en el trabajo, que derivan de situaciones familiares o de la vida privada, así como de elementos de nutrición, facilidades para transportarse y la vivienda, entre otros.

El ambiente laboral de la empresa es un factor importante que repercute en la productividad del trabajador. El concepto de *ambiente o clima laboral* se ha usado para definir la atmósfera de las organizaciones o empresas con el propósito de que los trabajadores y trabajadoras se desarrollen de manera favorable, más allá de su conocimiento, capacitación y herramientas; es decir, que deben existir condiciones laborales adecuadas. Es necesario que los empleados se sientan cómodos con sus compañeros y con sus supervisores.³

De ahí que es importante hacer un estudio del clima laboral, ya que ayuda a comprender a los dueños de empresas y directivos respecto a los factores que dañan el comportamiento de los trabajadores y con ello generar *bienestar laboral*, es decir, un clima de tranquilidad y concordia, donde haya buenas relaciones entre el personal trabajador y el de mando, con el propósito de que la empresa o institución opere con eficacia.

El ambiente laboral es de gran relevancia para las empresas competitivas que buscan mayor productividad y eficiencia a través de medidas internas. La doctora Trujillo Flores asegura que el clima laboral permite detectar componentes fundamentales que pueden ayudar a los objetivos de una empresa, entidad o institución a que funcione mejor.

Factores del ambiente laboral

Existen elementos que agilizan u obstaculizan el trabajo de las personas en su ámbito laboral como la carga de trabajo, la duración de la jornada, las características de entorno y los aspectos ergonómicos o relacionados con el diseño de los lugares de trabajo, herramientas, tareas y características psicológicas y capacidades de los trabajadores. Todo ello contribuye positiva o negativamente en el desempeño de las labores.⁴

² *Idem.*

³ *Ibid.*, pp. 35-36.

⁴ *Ibid.*, pp. 47-48.

extraordinarias o por un turno que trastorna su reloj biológico con consecuencias en su salud y que además pueden dañar las relaciones en la familia, con la pareja, hijos y familia en general.⁵

Por otra parte, las características ambientales del lugar de trabajo también influyen en el bienestar de los trabajadores. La iluminación y la calidad del aire son aspectos que pueden mejorar o dañar el clima social y la cohesión de los grupos de trabajo. Por ejemplo, el exceso de aire acondicionado o la falta de éste, así como la escasa iluminación, al igual que el ruido, tienen efectos negativos en la salud de los trabajadores.⁶

Acoso sexual

El acoso sexual en el trabajo en la mayoría de las ocasiones se ha ignorado, pero prevalece e influye negativamente en el ambiente laboral, principalmente en perjuicio de las mujeres trabajadoras. Algunas de ellas toleran por mucho tiempo estas acciones nocivas, las cuales afectan no sólo el buen funcionamiento de la empresa e institución, sino la salud emocional, sobre todo de las trabajadoras, quienes en diversas ocasiones prefieren perder su empleo que seguir siendo víctimas de estas prácticas.

El acoso sexual es un factor de estrés laboral que amenaza la integridad y seguridad psicológica y física de la mujer, debido a que además puede derivar en represalias y la pérdida de empleo. La organización donde se registra este

En la carga de trabajo de una persona está su jornada laboral ordinaria y las horas extras; de manera adicional, están las labores domésticas como es el caso de las mujeres trabajadoras, que además de apoyar en la economía familiar o estar a cargo de ésta, deben cuidar de los hijos y atender a familiares de la tercera edad o enfermos, entre otras actividades, así como cumplir con las tareas encomendadas en su trabajo en una jornada reglamentada de ocho horas o más para nivelar el salario con relación a los hombres. Las mujeres trabajadoras llevan una carga laboral superior a la de los hombres.

La jornada laboral es considerada de gran importancia para la mayoría de los trabajadores, ya que les permite llevar a cabo otras actividades como dormir, convivir con la familia y amigos, así como participar en eventos de la comunidad. No obstante, para muchos empleados la jornada de trabajo de ocho o nueve horas, de lunes a viernes, es cosa que quedó en el pasado, debido a la exigencia de los nuevos sistemas de trabajo, en los que prevalecen los horarios que obligan al trabajador a estar despierto hasta muy tarde para cumplir con horas

fenómeno tiene como consecuencias la reducción en el nivel de satisfacción laboral y el incremento en la rotación de personal, lo cual representa costos para los empresarios, en tanto que para las mujeres significa traumas, problemas psicológicos, depresión, desconfianza en sí misma, problemas con la pareja, con los demás y dolores de estómago, cefaleas o náuseas.⁷

Fundamental, trabajar por entornos laborales sanos

La diputada Mildred Concepción Ávila Vera, secretaria de la Comisión de Desarrollo Social, aseguró que el bienestar es algo que las personas perciben, no sólo tiene que ver con su entorno laboral, sino con el tema familiar. De ahí que propone para contribuir al bienestar o felicidad en el trabajo, primero hacer una revisión interna de nuestras emociones y de las relaciones con los demás.

En entrevista para el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP), consideró fundamental trabajar por los entornos laborales sanos, tranquilos en

⁵ *Ibid.*, pp. 48-49.

⁶ *Ibid.*, p. 50.

⁷ *Ibid.*, p. 55.

cuanto a la convivencia y señaló que es importante implementar todo tipo de acciones que puedan generar herramientas y condiciones para ello.

En nuestras vidas es importante la familia, los amigos, las relaciones de trabajo y el entorno donde uno se desenvuelve. Todo eso se debe poner en la mesa para reflexionar, así como nuestras expectativas, porque muchas veces cuando existen frustraciones, que pueden hallarse en la vida personal, con la pareja y en lo laboral por alcanzar un puesto que no se logra, se generan muchas frustraciones, explicó la legisladora del grupo parlamentario de Morena.

Refirió que en diversas ocasiones se puede tener casi todo en la vida, un buen trabajo, coche, un buen ingreso y; sin embargo, a veces se llega a un punto en el que se puede afirmar que la persona no está feliz como quisiera o no encuentra exactamente la felicidad porque “la felicidad no viene siempre de las cosas materiales, sino del interior, de la capacidad de las personas de filtrar lo que entra en la mente, de rodearse de personas que sumen y restar a las personas que no son positivas”.

La legisladora consideró que si bien los trabajadores y las trabajadoras tienen una responsabilidad laboral, también tienen derecho al descanso, al bienestar, a la seguridad, a la tranquilidad, así como a la armonía del entorno laboral.

La responsabilidad laboral se debe cumplir, pero de ninguna manera haciendo a un lado el tiempo personal, que implica desconectarse un poco del trabajo, descansar, distraerse y hacer diferentes actividades. Tomar en cuenta nuestra vida, darle la importancia que requiere la familia, los sueños, la salud, los amigos y todo ello también tiene que ver con la armonía en el ámbito laboral.

Al referirse al estrés laboral, aseguró que no sólo afecta la armonía y la tranquilidad en el lugar donde prestamos nuestros servicios, porque si no se tiene la capacidad de eliminar esa carga, entonces la llevamos al trabajo nuevamente. En ocasiones los momentos difíciles que tuvimos en el ámbito laboral se descargan en la familia, con los hijos, esposo o con los amigos, agregó.

La diputada Mildred Ávila Vera manifestó que el estrés conduce a diversas enfermedades crónico-degenerativas. En México, el estrés puede traer como consecuencia la misma diabetes, hipertensión arterial. Actualmente, expuso, hay 60 mil muertes en nuestro país por diabetes.

Muchas veces los recursos son insuficientes, señaló, pero se debe trabajar en la salud emocional y mental, atender la causa que pone en riesgo la vida de tantas familias.

La legisladora, también integrante de la Comisión de Igualdad de Género en la Cámara de Diputados, afirmó que en esta LXIV Legislatura, para contribuir al bienestar laboral de los trabajadores de México, se han registrado cambios y ha habido cosas tangibles como en el tema de violencia, el cual tiene que ver con la armonía.

En el tema de igualdad de género dijo que recientemente se aprobó mencionan que aquellas mujeres en situación de violencia y que en varias ocasiones llegan a la autoridad judicial, se les emita una orden de protección la cual tenga también el sustento de que en el ámbito laboral mientras esté vigente esa orden, también se proteja su trabajo y lo puedan conservar sin goce de sueldo.

Hay una serie de acciones que se están implementando en esta LXIV Legislatura. Se acaba de aprobar la nueva Ley del Instituto de Salud para el Bienestar (Insabi); hay un cambio en ese sentido. También hubo otra modificación en el ámbito laboral, se planteó desde la Comisión respectiva, en el rubro educativo, que cuando haya una reunión o junta en las escuelas, tanto padres como madres trabajadoras puedan justificar la ausencia laboral para cumplir con el cuidado formativo de los hijos (Imagen 1).

Bienestar laboral, necesidad urgente

El escritor y conferencista español Juanma Quelle⁸ concibe el bienestar

⁸ Señaló que un elevado nivel de estrés le provocó una hernia discal, enfermedad leve, pero muy dolorosa y limitante, que lo mantuvo 10 semanas sentado en una silla, cinco de ellas sin poder caminar. Esta dolencia le generó un giro de 180 grados en su vida y en



Imagen 1. Fuente: archivo personal: diputada Mildred Ávila Vera, diputado Jesús Pool Moo, Jesús Aguilar Aguilar, líder del Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Diputados y el conferencista español Juanma Quelle.

laboral como una necesidad urgente en una sociedad que está enferma de estrés, de depresión, de ansiedad y con horarios demasiado amplios que no permiten a veces conciliar la vida familiar ni cuidar de nuestros hijos o de nuestros padres, afirmó.

En entrevista para el CESOP, planteó que las empresas deben generar espacios donde los trabajadores puedan relajarse, tener sus momentos de descanso y deben favorecer con políticas de felicidad laboral y para el bienestar de sus empleados, debido a que cuando un trabajador es feliz, produce 37% más que uno que no lo es, por lo que no sólo es una cuestión de bienestar, sino de resultados para las propias empresas, añadió (Imagen 2).

Se necesita que los salarios sean acordes con los esfuerzos realizados por los trabajadores, “vivimos sus prioridades, que lo llevó a reflexionar y emprender el viaje hacia la felicidad.



Imagen 2. Fuente: archivo personal: escritor español Juanma Quelle.

en un mundo donde no se está siendo del todo justo. Las personas han sido desplazadas del eje de la vida y la economía por tanto, las compañías miran más el resultado de lo que miran hacia el bienestar de sus empleados”, afirmó.

Refirió que en la década de 1990 la calidad era muy importante: alinear los intereses del consejo de administración, de directivos y de los empleados, eso lo era todo y actualmente parece que sólo prevalece el interés económico y los resultados en la Bolsa y todo lo demás pasa a segundo plano.

“Yo me pregunto, ¿cómo hay directivos que piensan que los empleados pueden vivir dignamente con los sueldos que perciben, independientemente de que sea un salario mínimo legal?”, resaltó.

El escritor Juanma Quelle alertó que los próximos años demostrarán que las enfermedades emocionales van a ser el verdadero reto del siglo XXI. La depresión ya es la primera causa de ausentismo laboral en Europa y en Norteamérica, y en 2045 será la primera causa de muerte no natural en el mundo.

Hizo un llamado a los trabajadores y las trabajadoras en el mundo para que vean por su salud emocional y que si en las empresas en las que trabajan no hay políticas de bienestar e igualdad, empiecen a pensar dónde las hay y miren donde puedan desarrollar una carrera y ser felices.

Por otro lado, durante la conferencia que impartió Juanma Quelle, también autor del libro *Territorio felicidad, emprende el viaje más importante de tu vida*, en el Auditorio Norte de la Cámara de Diputados, el 7 de noviembre de 2019, comen-

tó que la felicidad es una conquista, pero la mayoría de las personas se dedican a ser buenos trabajadores, pero no a ser felices y se pasan la vida aplazando la felicidad sin darse cuenta que la tienen enfrente y en el ahora.

En el evento organizado por la diputada Mildred Ávila Vera y el diputado Jesús Pool Moo, así como por el Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Diputados, encabezado por su secretario general, Jesús Aguilar Aguilar, el escritor Juanma Quelle expuso que entre los jóvenes de 15 y 24 años en México la depresión es la causa principal de suicidio, por lo que es necesario detectar cuando hay problemas de salud emocional para pedir ayuda y resolver la situación para no mantener una actitud de tristeza en la vida, indicó.

Dio a conocer que se registran 123 mil intentos de suicidios anuales, por lo que es importante cuidar la salud emocional, como el estrés laboral, que conduce a una humanidad gris. Recomendó dedicarse al trabajo y con la misma intensidad descansar. Es importante, añadió, desconectarse de la rutina laboral, descansar y disfrutar, porque la depresión, la ansiedad y el estrés están detrás de la mayor parte de las enfermedades de nuestra época (Imagen 3).

Esencial, buen estado de ánimo laboral

El músico terapeuta y especialista en inteligencia emocional, Pedro Campos Acosta, quien participó en el referido evento, opinó que la felicidad en todos los ámbitos

de nuestra vida se trabaja. La felicidad, señaló, 50% proviene de la genética, 10% del entorno y 40% se trabaja, por lo que hacen falta las herramientas adecuadas de forma diaria y constante para lograrlo.

Para alcanzar el bienestar o la felicidad se debe comenzar desde la casa, a fin de llegar al trabajo con un buen estado de ánimo y con automotivación adecuada y buen manejo de las emociones, porque de nada importa que el individuo su vida laboral esté muy bien, si en la vida personal está mal, agregó (Imagen 4).

Normatividad en ambiente laboral

Con el propósito de promover un ambiente favorable en los centros de trabajo, así como identificar y prevenir factores de riesgo psicosocial, el 4 de septiembre de 2018 en la Ciudad de México, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se creó la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, la cual rige en el territorio nacional y debe aplicarse en todos los centros de trabajo.

Esta norma se considera un diagnóstico de seguridad y salud en el



Imagen 3. Fuente: archivo personal. Conferencia *Territorio Felicidad*, 7 de noviembre de 2019.



Imagen 4. Fuente: archivo personal: escritor español Juanma Quelle.

trabajo para detectar condiciones inseguras o peligrosas: agentes físicos, químicos o biológicos, o factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de alterar las condiciones del ambiente laboral.

Al mismo tiempo, se prevé un *entorno organizacional favorable* para promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores y la comunicación entre ellos; así como también la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales conforme a la Ley Federal del Trabajo.

En la NOM se establecen acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo, en las cuales se fomente el apoyo mutuo y la solución de problemas que pudieran surgir entre superiores y subordinados. Además, se contemplan actividades culturales y del deporte para los trabajadores.

Para el patrón existen obligaciones como mantener y difundir en los centros de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales, que conlleve acciones contra la violencia laboral, es decir, aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud y en general está prevista la responsabilidad de promover un entorno favorable en el trabajo.

La NOM-035-STPS-2018 dentro de la política de prevención de riesgos psicosociales establece un procedimiento de atención justo, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento y que garantiza la confidencialidad de los casos.

Para favorecer un entorno organizacional favorable en el centro de trabajo se determina como principios el trato con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores, clientes.

Asimismo, para promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización, se hace énfasis en que todas y todos los tra-

bajadores son importantes para el centro de trabajo. Y se estipula la realización de exámenes psicológicos y/o psicométricos para situar a cada trabajador en el puesto para el cual cuente con capacidades y preparación acordes.

Con el propósito de promover un trabajo digno y un entorno organizacional favorable, se prevé realizar una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas conforme a la Ley Federal de Trabajo.

LFT determina igualdad de condiciones laborales

A su vez, la Ley Federal del Trabajo (LFT), cuyo texto vigente tuvo la última reforma en junio de 2015, en el artículo primero busca propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, en el que se respete plenamente la dignidad humana del trabajador. Señala que el trabajador habrá de percibir un salario remunerador; capacitación constante para el incremento de la productividad, con beneficios compartidos, condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.⁹

El artículo 3º determina promover y vigilar la capacitación, adiestramiento, así como formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas de-

⁹ Cámara de Diputados, “Ley Federal del Trabajo”. Disponible en [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf] (consulta: 19 de noviembre de 2019).

ban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Aunque no se menciona el término *bienestar laboral*, sí se indican los factores que pueden afectar el clima de tranquilidad y armonía del trabajador en el medio donde se desarrolla: como el hostigamiento, definido como 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; o el acoso sexual, forma de violencia en la que no existe la subordinación, pero sí un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima.¹⁰

El Título tercero, *Condiciones de Trabajo*, capítulo I, Disposiciones generales, artículo 56, establece las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad entre mujeres y hombres, 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, discapa-

¹⁰ *Idem.*

cidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.¹¹

En la LFT, el artículo 59 dice que el trabajador y patrón fijarán la duración de la jornada laboral sin que exceda los máximos legales. Ambas partes podrán repartir las horas de trabajo, máximo ocho, con el propósito de permitir a los empleados el descanso.

También dispone sobre los salarios del trabajador. Éste y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.¹²

Riesgos de salud vinculadas al trabajo

El trabajo beneficia la salud mental, pero un entorno laboral negativo puede causar problemas físicos y psíquicos. De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la creciente presión en el entorno laboral genera constante estrés.

La institución refiere que 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, cifra superior a países como China y Estados Unidos. Además, señala que este padecimiento es potencialmente contagioso, ya que al estar cerca o visualizar a otras personas en esta situación puede elevar los niveles de cortisol del observador.

El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones psicológicas, emocionales y conductuales ante ciertos aspectos abrumantes o exigentes en la organización y ambiente laboral, menciona la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La OMS advierte que la carencia de políticas relacionadas a riesgos psicosociales y estrés laboral hace difícil a las compañías de cualquier tamaño llevar a cabo estrategias de control efectivas para tratar estos problemas, cuya situación empeora por falta de cobertura de los servicios de salud ocupacional.

Estima que a nivel mundial sólo entre 5 y 10% de los trabajadores en los países en desarrollo y entre 20 y 50% de los trabajadores en países industrializados (con pocas excepciones) tienen acceso a servicios de salud ocupacional adecuados. Los problemas relacionados con los aspectos psicosociales en el trabajo son atendidos en raras ocasiones, a pesar de que haya servicios de salud disponibles.¹³

¹¹ *Idem.*

¹² *Idem.*

¹³ OMS, "Sensibilizando sobre el estrés en los países en desarrollo". Disponible en https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?

El estrés relacionado con el trabajo conduce a diversos problemas de salud psicológica, afecta la conducta del trabajador y puede propiciar accidentes, por lo que esta enfermedad afecta el desempeño y productividad de las empresas.

El 50% de los trabajadores en países industrializados considera su trabajo como mentalmente demandante. Cada año hay alrededor de 120 millones de lesiones como resultado de accidentes de trabajo, 200,000 fatalidades ocupacionales. Una salud ocupacional precaria y una capacidad reducida para laborar por parte de los empleados puede ocasionar pérdidas económicas entre 10 y 20% del producto interno bruto de un país. Globalmente las muertes, enfermedades y padecimientos ocupacionales producen una pérdida estimada de 4% del producto doméstico bruto.¹⁴

Con respecto a la hipertensión, la OMS afirma que es causa de mortalidad por problemas cardiovasculares y prevalece entre la población adulta en la mayoría de los países de América Latina: este padecimiento está asociado a condiciones de trabajo estresantes. El riesgo de hipertensión puede aumentar de dos a tres veces a causa de actividades laborales de mucha tensión. Tener altas exigencias de trabajo contribuyó entre 21 y 32% de los casos de hipertensión presentes en América Latina.

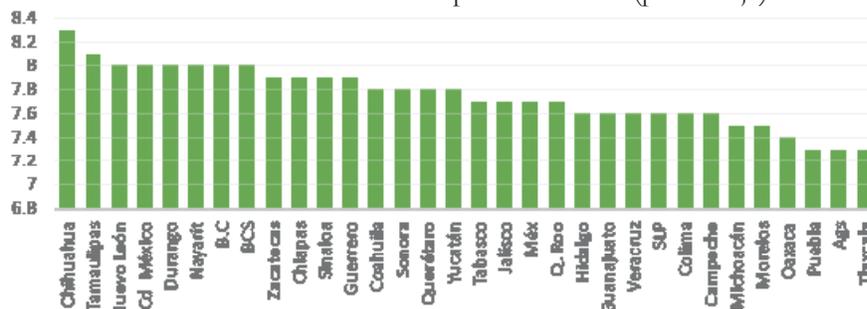
Actualmente el estrés laboral se reconoce como una de las grandes epidemias de la vida laboral moderna, por lo que profesionales

de la salud y seguridad laboral consideran que un buen ambiente psicosocial y una buena ergonomía están, más bien, asociados al concepto de “comfort” y van más allá de la fase de “control de riesgos” de las exposiciones químicas, biológicas o físicas.¹⁵

En la Gráfica 1 dentro del *Balance Vida-Trabajo* elaborado por el Inegi en 2014 se aprecia el porcentaje de la población de cada estado de la República Mexicana respecto a la satisfacción sobre el tiempo que dedica al ocio o al descanso fuera de las actividades habituales o laborales. El promedio es de 7.8% en el país, siendo Chihuahua el estado de mayor porcentaje con 8.3, seguido de Tamaulipas (8.1) Nuevo León (8.0) y Ciudad de México (8.0). Mientras que Tlaxcala (7.3) es la entidad con menor porcentaje de satisfacción de su población con tiempo destinado al ocio o al tiempo libre, lo mismo sucede en Aguascalientes y Puebla.

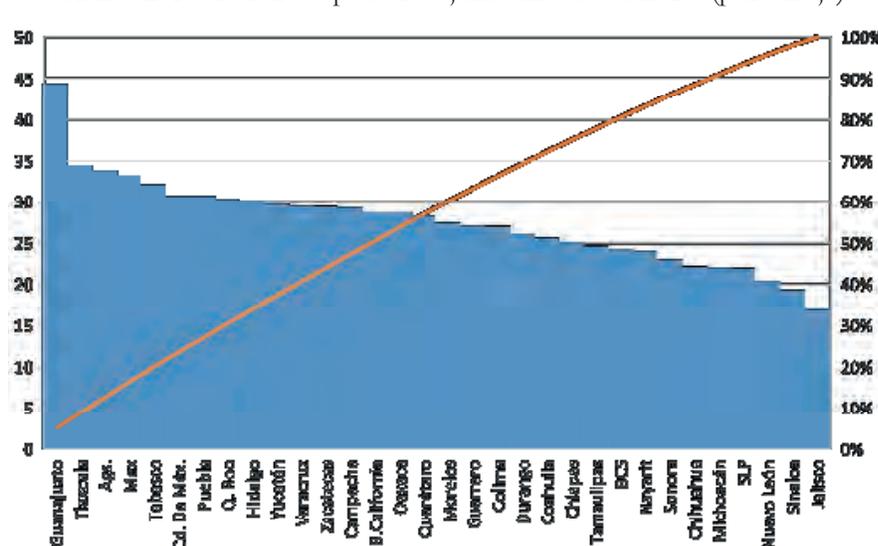
La Gráfica 2 *Balance Vida-Trabajo* 2018 muestra el porcentaje de población ocupada que labora por más de 48 horas. En el país hay un 28% promedio; es decir, que más personas dedican la mayor parte de su tiempo a laborar y poco al descanso.

Gráfica 1. Satisfacción en tiempo de descanso (porcentaje)



Fuente: Inegi, Módulo Bienestar Balance Vida-Trabajo, 2014.

Gráfica 2. Población ocupada trabajando más de 48 horas (porcentaje)



Fuente: Inegi, Módulo Bienestar. Balance Vida-Trabajo, 2018.

jsessionid=8957255410CEB01E803AF2C-801239B22?sequence=1 (consulta: 21 de noviembre de 2019).

¹⁴ *Idem.*

¹⁵ *Idem.*

De acuerdo con el Inegi, Guanajuato fue la entidad con población mayormente ocupada, se ubicó con 44.3%, seguido de Tlaxcala (34.5%), Aguascalientes (33.8%), Estado de México (33.3%), Tabasco (32.1%), Ciudad de México y Puebla (30.7% cada una). Mientras que Jalisco fue de las entidades del país con el menor porcentaje de población ocupada trabajando por más de 48 horas en 2018, sólo con 16.9%. La tendencia fue menor trabajo y más tiempo al descanso.

Los estados que se perciben con una ocupación balanceada entre trabajo y descanso fueron Baja California, Oaxaca y Querétaro. La primera la segunda y con 28.8% y la tercera, 28.3 por ciento.

Comentarios finales

De acuerdo con los elementos presentados en este documento es importante destacar que las empresas y lugares que brindan empleo deben fomentar entre las y los trabajadores de nuestro país un ambiente laboral de bienestar, armonía y tranquilidad para sus empleados. En ese contexto, sería relevante utilizar todos los medios a su alcance y, por supuesto, aplicar la normatividad vigente.

En tanto que entre las y los trabajadores tiene que prevalecer una actitud positiva y de responsabilidad en las tareas diarias, pero lograr que éstas no eviten dedicarle un tiempo al descanso, a fin de que haya un equilibrio entre trabajo y vida privada, así como familiar de cada trabajador.

Es necesario evitar que las tensiones del trabajo se conviertan en estrés, ansiedad, depresión y éstas en diabetes, presión arterial alta, entre otras enfermedades. Detenerse un poco y mirar hacia el bienestar o felicidad de los empleados propiciará un mejor desempeño laboral con beneficios de productividad para las empresas que generan empleo y, por tanto, para la economía nacional.

Introducción y contexto

El presente artículo pretende dar conocer e informar sobre las cifras de homicidios en México, describir cómo ha evolucionado dicha problemática en nuestra sociedad y en la seguridad pública del país desde una perspectiva cuantitativa que permita tener un panorama más enriquecedor de las cantidades reportadas con base en datos de estadísticas vitales del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), así como con los datos que reporta la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana por medio del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública en su informe de fuero común mensual, mismos que expondremos para entender y reflexionar al respecto de la capacidad del Estado de disminuir la violencia y la criminalidad nuestra nación con cifras que se han documentado desde 1990 hasta 2019.

* Maestra en Administración Pública por la Universidad Anáhuac del Norte y en Administración de Factor Humano por la UVM. Coordinadora técnica en el CESOP de la Cámara de Diputados. Líneas de investigación: políticas públicas, turismo, desarrollo regional y educación. Correo electrónico: katia.burguete@diputados.gob.mx

** Colaborador de Servicio Social en el CESOP. Licenciado en Trabajo Social por la Escuela Nacional de Trabajo Social (ENTS) de la UNAM.

Partiremos de datos estadísticos registrados en la década de los 90 con el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, posteriormente abordaremos la información obtenida de los periodos de gobierno de Ernesto Zedillo Ponce de León, Vicente Fox Quesada, Felipe Calderón Hinojosa y Enrique Peña Nieto. Asimismo, daremos a conocer lo documentado por el Secretariado Ejecutivo en el informe mensual del fuero común, respecto al primer año de gobierno del presidente Andrés Manuel López Obrador.

Hablar de homicidios en México resulta complejo ya que se ha convertido en un punto focal y en un referente internacional que nos ha catalogado como uno de los países más violentos del continente americano.

Aproximación conceptual y contextual del homicidio

Antes de comenzar con los datos duros, sería importante explicar el concepto de homicidio: ¿qué es? y ¿cómo se clasifica o subdivide? para una mejor comprensión del tema.

La palabra homicidio es una terminología que proviene del latín *homicidium*, un compuesto de *hominem*, “persona”, y *caedere*, “matar”, de modo que literalmente en

castellano se traduce matar a una persona. La Real Academia de la Lengua Española lo define como la muerte causada a una persona por otra o el delito consistente en matar a alguien sin que concurren las circunstancias de alevosía, precio o ensañamiento.¹ Por lo tanto, es factible que se utilice este término como sinónimo de asesinato o crimen.

En México, la legislación al respecto del tema está considerada en el Código Penal Federal en su artículo 302, que a la letra dice que “comete el delito de homicidio: el Cabe señalar que un homicidio es una acción condenada y contraria al orden jurídico social, por ello a la persona encontrada como culpable de cometer dicha acción, es condenada y su pena dependerá de lo establecido en el Código Penal Federal y a la clasificación que se tiene del acto, ya que ciertos homicidios se consideran más graves que otros.

Por tanto, nuestro Código Penal Federal, en su artículo 315 señala que:

.....
¹ Real Academia Española, Diccionario de la lengua española, disponible en <http://lema.rae.es/drae2001/srv/search?id=zakfuZEYVDXX2FYMCHPM> (consulta: 6 de octubre de 2019).

Se entiende que el homicidio, es calificado, cuando se cometen con premeditación, con ventaja, con alevosía o a traición.²

Dentro del marco legal delimitado por las leyes nacionales existen tres tipos de homicidios: el doloso es cuando se priva de la vida a otra persona con toda la intención, el culposo se usa cuando se priva de la vida a otra persona de manera accidental y el preterintencional surge cuando se excede la voluntad del autor, por tener la intención de asustar o lastimar, pero nunca de matar.

La oficina de las Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito (ONU-DC, por sus siglas en inglés), en su artículo *El homicidio causa muchas más muertes que los conflictos armados*, señala que la tasa de homicidios en el continente americano (17,2) fue la más alta registrada en la región desde que se iniciaron los registros confiables en 1990. Mientras que en América Central, el país con la tasa de homicidios más alta (62,1) tenía una proporción siete veces superior a la del país con la tasa más baja.³

La persistencia de este fenómeno social y su evolución histórica son un referente de violencia y criminalidad en todo el mundo, según el *Estudio Mundial sobre Homicidio 2019*, elaborado por la ONU-DC, detectó que el homicidio tiene efectos que van más allá de la pérdida de la vida humana, ya que también daña la vida de la familia y la comunidad de la víctima, por lo que se les puede llamar como víctimas secundarias, crea un ambiente violento que impacta negativamente en la sociedad, la economía y las instituciones gubernamentales; además de ser uno de los indicadores más medibles de muertes violentas en los países.⁴

Debido al resultado letal el homicidio es susceptible a ser un indicador a temporalidad (longitudinal) y de comparaciones transnacionales (geográficas): tiende a tener mayor especificidad que otros delitos en diferentes contextos históricos y nacionales.⁵ Constituye uno de los indicadores más completos, comparables y precisos para medir la violencia a nivel mundial (Imagen 1).

El estudio mundial sobre homicidio, elaborado por ONU-DC este año, mencionó que en América las armas de fuego y los altos niveles de homicidios están vinculados, ya que tres cuartas partes de los homicidios en 2017, se llevaron a cabo con armas de fuego; además se observó que el homicidio es un fenómeno en gran medida cometido por el género masculino pues aproximadamente más del 80% de los homicidios son perpetrados por hombres y niños, y la tasa de homicidios global de

Imagen 1



la población masculina es aproximadamente cuatro veces la de las mujeres y las niñas. Mientras que los hombres son más propensos que las mujeres a ser víctimas de homicidio, son incluso más probables de ser los responsables. De poco más de 133.500 personas en contacto formal con el sistema de justicia criminal por homicidio intencional en 49 países y territorios en 2016, sólo 10% fueron mujeres. La proporción de sexos de condenas de homicidio siguió un patrón similar: los hombres cometen 90% de todos los homicidios registrados en todo el mundo.⁶ En México como veremos en la Tabla 1 los homicidios consumados por el género masculino representaron de 86 a 90% de las cifras totales anuales.

Un dato importante a considerar es que según el Índice Global de Paz (IGP), en su décima tercera edición, publicado en junio del presente año por el Instituto para la Economía y Paz (IEP) en el que se clasifica a 163 países y territorios independientes de acuerdo a su nivel de tranquilidad siendo

² *Ibid.*, artículo 315.

³ ONU-DC, *El homicidio causa muchas más muertes que los conflictos armados, según nuevo estudio de la ONU-DC*, disponible en: <https://www.unodc.org/unodc/es/frontpage/2019/July/el-homicidio-causa-muchas-ms-muertes-que-los-conflictos-armados--segn-nuevo-estudio-de-la-unodc.html> (consulta: 26 de noviembre 2019).

⁴ ONU-DC, *Estudio Global del Homicidio 2019*, p. 7, disponible en: <https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/gsh/Booklet1.pdf> (consulta: 10 de noviembre 2019).

⁵ Johnson, B. D., Van Wingerden, S. y Nieuwbeerta, P., "Sentencing homicide offenders in the Netherlands: offender, victim, and situational influences in criminal punishment", *Criminology*, vol. 48, núm. 4, noviembre, 2010, pp. 981-1018.

⁶ ONU-DC Estudio Global... *op. cit.*, p. 23 (consulta: 15 de noviembre de 2019).

esta la principal medida para la paz mundial. Dio a conocer que México ocupa el lugar 140 de 163 países con más violencia y homicidios en el mundo. Situándose en el tercer peldaño después de Venezuela y Colombia en el continente Americano.⁷

El Inegi por su parte ha publicado las cifras de homicidios en México desde 1990, a continuación, iremos descifrando y reflexionando acerca de dichos datos y su evolución a través de los últimos cinco sexenios y la percepción de lo que va del gobierno de López Obrador. En la Tabla 1 también se aprecia la evolución por sexenio de cada uno de los presidentes a partir de 1990 hasta el cierre del gobierno de Enrique Peña Nieto en el 2018 (Tabla 1).

Así como un fenómeno ocurrido en el mismo periodo al término de cada sexenio, se observa un incremento de las cifras de homicidios y una disminución de los mismos al inicio de cada nueva administración.,

En la Gráfica 1 se aprecia que mientras en 1990, México reportó una cifra total de 14,493 homicidios, esta se duplicó en el 2017 y 2018 llegando a ser catalogada como la más violenta del país.

En la Gráfica 2 se observan las cifras y la tendencia que se presentó durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari en cuanto a homicidios reportados: en 1990 hubo 14,493 homicidios en todo el país, para 1992 a la mitad de su mandato, se aprecia un incremento

⁷ Instituto de Economía y Paz, Índice Global de Paz, disponible en: <file:///D:/HOMICIDIOS/GPI-2019web.pdf> (consulta: noviembre de 2019).

Tabla 1. Cifras de homicidios 1990-2018

Sexenio de:	Año	Total	H	M	No esp.	% Crecimiento respecto año anterior	% Crecimiento Hombres	% Crecimiento Mujeres	% Proporción Hombres	% Proporción Mujeres
Carlos Salinas de Gortari	1990	14,493	12,932	1,519	42				89.23	10.48
	1991	15,128	13,553	1,534	41	4.38	4.80	0.99	89.59	10.14
	1992	16,594	14,935	1,623	36	9.69	10.20	5.80	90.00	9.78
	1993	16,040	14,468	1,553	19	-3.34	-3.13	-4.31	90.20	9.68
	1994	15,839	14,343	1,476	20	-1.25	-0.86	-4.96	90.55	9.32
Ernesto Zedillo Ponce de León	1995	15,612	14,067	1,525	20	-1.43	-1.92	3.32	90.10	9.77
	1996	14,505	13,030	1,460	15	-7.09	-7.37	-4.26	89.83	10.07
	1997	13,552	12,166	1,370	16	-6.57	-6.63	-6.16	89.77	10.11
	1998	13,656	12,111	1,531	14	0.77	-0.45	11.75	88.69	11.21
	1999	12,249	10,827	1,411	11	-10.30	-10.60	-7.84	88.39	11.52
	2000	10,737	9,442	1,284	11	-12.34	-12.79	-9.00	87.94	11.96
Vicente Fox Quesada	2001	10,285	8,986	1,282	17	-4.21	-4.83	-0.16	87.37	12.46
	2002	10,088	8,797	1,280	11	-1.92	-2.10	-0.16	87.20	12.69
	2003	10,087	8,754	1,316	17	-0.01	-0.49	2.81	86.78	13.05
	2004	9,329	8,115	1,206	8	-7.51	-7.30	-8.36	86.99	12.93
	2005	9,921	8,610	1,297	14	6.35	6.10	7.55	86.79	13.07
	2006	10,452	9,143	1,298	11	5.35	6.19	0.08	87.48	12.42
Felpe Calderón Hinojosa	2007	8,867	7,776	1,083	8	-15.16	-14.95	-16.56	87.70	12.21
	2008	14,006	12,574	1,425	7	57.96	61.70	31.58	89.78	10.17
	2009	19,803	17,838	1,925	40	41.39	41.86	35.09	90.08	9.72
	2010	25,757	23,285	2,418	54	30.07	30.54	25.61	90.40	9.39
	2011	27,213	24,257	2,693	263	5.65	4.17	11.37	89.14	9.90
	2012	25,967	22,986	2,764	217	-4.58	-5.24	2.64	88.52	10.64
Enrique Peña Nieto	2013	23,063	20,280	2,648	135	-11.18	-11.77	-4.20	87.93	11.48
	2014	20,010	17,503	2,408	99	-13.24	-13.69	-9.06	87.47	12.03
	2015	20,762	18,293	2,383	86	3.76	4.51	-1.04	88.11	11.48
	2016	24,559	21,673	2,813	73	18.29	18.48	18.04	88.25	11.45
	2017	32,079	28,522	3,430	127	30.62	31.60	21.93	88.91	10.69
	2018	36,685	32,765	3,752	168	14.36	14.88	9.39	89.31	10.23

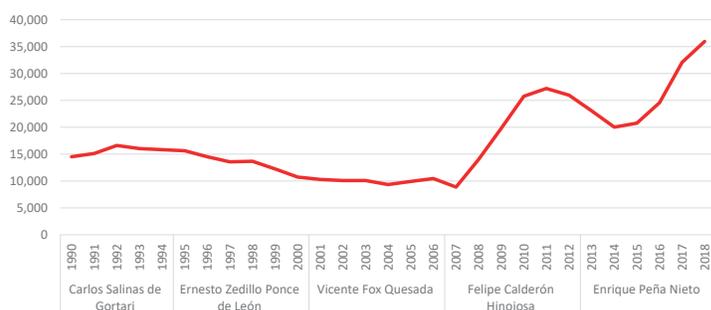
Fuente: elaboración propia con base en los datos de homicidios por año del Inegi 2019, disponible en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy= (consulta: noviembre 2019).

de 2,101 muertes por homicidio y concluye su periodo con un ligero descenso, quedando la cifra en 15,839 homicidios a finales del mismo.

En la Gráfica 3 vemos la tendencia del número de homicidios reportados durante el sexenio de Ernesto Zedillo Ponce de León y se identifica un descenso en sus cifras, de 15,612 homicidios en 1995 a 10,737 para el año 2000.

En vísperas del año 2000 último año de gobierno de Zedillo, durante todo el periodo de gobierno de Vicente Fox y el primer año de gobierno

Gráfica 1. Homicidios 1990-2018



Fuente: elaboración propia con base en los datos de homicidios por año del Inegi 2019, disponible en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy= (consulta: octubre 2019).

de Felipe Calderón, se reportaron las cifras más bajas de homicidios en el país de los últimos 29 años.

Un caso extraordinario es lo sucedido durante el mandato de Vicente Fox Quesada, en el cual se observa que fue el sexenio con menor número de homicidios de lo que se tiene datos históricos. Como se puede apreciar en la Gráfica 4, la tendencia del número de homicidios reportados durante este sexenio, va en descenso puesto que las cifras indican que paso de tener 10,737 homicidios en el año 2000, a 10,452 para el año 2006 año de cierre del sexenio.

Pero no es hasta el 2007, primer año de gobierno de Felipe Calderón, donde se tiene el dato de la cifra histórica más baja de homicidios en México de los últimos 29 años, equivalente a 8,867 defunciones por homicidios. Mismo que se aprecia en la Gráfica 5. Sin embargo, es durante este mismo sexenio, en el que se ve un repunte sin precedentes, ya que los números de muertes por homicidios en México en este sexenio paso de poseer el record del año más bajo del recuento de homicidios a triplicar la cantidad para el 2011 con un total de 27,213 muertes.

Durante el periodo del 2008 al 2012, derivado de la implementación de nuevas políticas públicas en materia de seguridad; la aplicación de una estrategia gubernamental de lucha frontal contra el crimen organizado iniciada en el 2007, misma que dio origen a una frontal lucha contra el narcotráfico y el crimen organizado en México, desencadeno un incremento de las cifras de homicidios, por lo que para el 2011 se llegó a una cifra histórica de homicidios en nuestro país alcanzando los 27,213 asesinatos y finalmente cerrando su mandato con un total de 25,967 homicidios.

No obstante, para el 2013 se hablaba de un descenso de las cifras de homicidios, por la transición de gobierno y el cambio de administración pública con la llegada de Enrique Peña Nieto a la presidencia de nuestro país, aunado a la implementación de distintas estrategias y políticas de Seguridad Nacional que podrían pacificar y mejorar las cifras de muertes por homicidios; cosa que no sucedió, por el contrario las cifras incrementaron la tendencia de homicidios. Se pasó de 23,063 homicidios en el 2013 a 35,964

nuevo record histórico en México respecto al adquirido en el año 2018 (véase Tabla 2 y Gráfica 6).

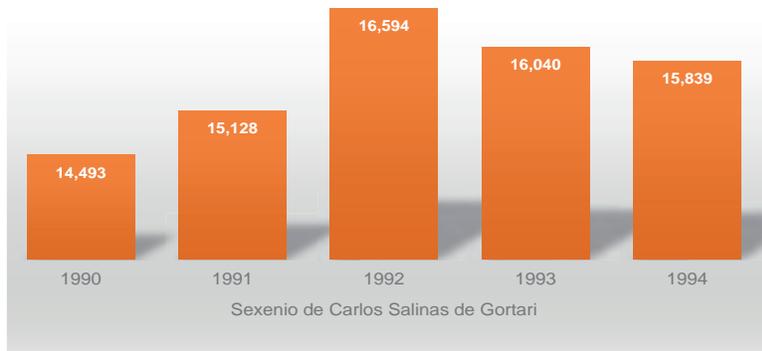
Como se puede apreciar en la Tabla 2 y Gráfica 7, respecto a lo que va del primer año del ejercicio de gobierno del presidente Andrés Manuel López Obrador, en estos 11 meses de enero a noviembre del 2019 se ha reportado un total de 28,741 muertes, cifra bastante alta comparada con los números reportados durante el sexenio de Felipe Calderón y que rebasa con 1,528 homicidios la cifra del año 2011 (máximo histórico de dicho sexenio), y eso que aún no conocemos la cifra total del 2019. Se espera como lo hemos analizado, en las cifras de la Tabla 1 y Gráfica 1, mantener el efecto de inicio de cada sexenio con un descenso en las cifras de homicidios para este año y no rebasar la vergonzosa cifra de los 35,964 homicidios reportados en el 2018, máximo record histórico desde hace 29 años.

Tabla 2. Cifras de homicidios en México 2019

Mes	Homicidios
Enero	2,853
Febrero	2,804
Marzo	2,854
Abril	2,731
Mayo	2,902
Junio	2,993
Julio	2,962
Agosto	2,948
Septiembre	2,828
Octubre	2,866
Total	28,741

Fuente: elaboración propia con base en los datos de homicidios por año del Inegi 2019, disponible en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy= (consulta: octubre 2019).

Gráfica 2. Total de homicidios por año 1990-1994



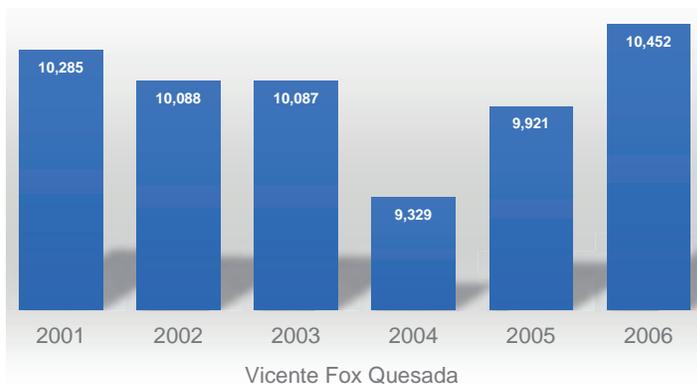
Fuente: elaboración propia con base en los datos de homicidios del Inegi 2019, disponible en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy= (consulta: octubre 2019).

Gráfica 3. Total de homicidios por año 1995-2000



Fuente: elaboración propia con base en los datos de homicidios por año del Inegi 2019, disponible en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy= (consulta: noviembre 2019).

Gráfica 4. Total de homicidios por año 2001-2006



Fuente: elaboración propia con base en los datos de homicidios por año del Inegi 2019, disponible en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy= (consulta: noviembre 2019).

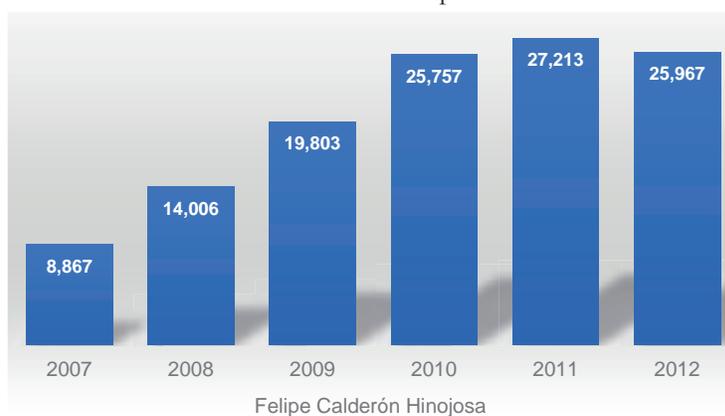
Otro aspecto a considerar cuando hablamos de cifras de homicidios es sin lugar a dudas la cantidad de población existente en cada periodo, por lo que a continuación presentamos una tabla de datos y la gráfica de crecimiento poblacional desde 1990 al 2015. Mismo que nos hace reflexionar sobre que la cantidad en aumento de homicidios en el país desde 1990 va de la mano de un incremento poblacional, como se puede ver en la Tabla 3 y Gráfica 8. Aunque según el estudio de homicidio de la ONUDC señala que no se ha comprobado una correlación directa respecto al incremento poblacional en referencia al aumento de los delitos de homicidio.

Un aspecto focal a identificar en el tema de homicidios en México corresponde a conocer como se ha comportado cada región geográfica del país, o bien cuáles son los estados donde ese fenómeno se ha presentado con mayor frecuencia, por lo que en la Tabla 4 se exponen los datos correspondientes a los estados de la república, cuáles son las cifras por sexenio y dónde se reportaban más casos de homicidios.

Como se observa en la Gráfica 9, durante la última década del siglo xx en el sexenio de Salinas de Gortari, puede notarse que los cinco estados con las cifras más altas de homicidios fueron: el Estado de México seguido de Michoacán, Oaxaca, Ciudad de México y Guerrero.

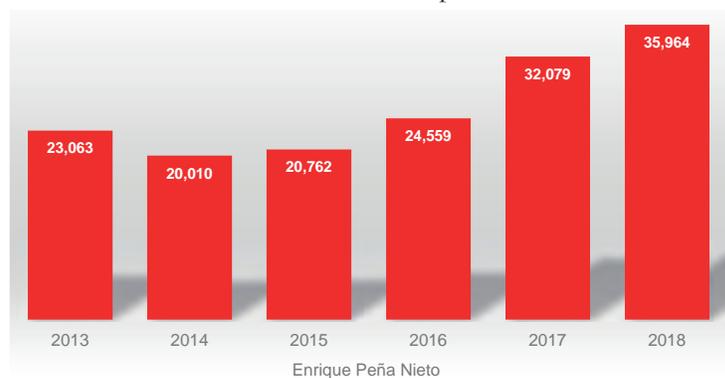
En la Gráfica 10 se puede constatar que durante el sexenio de Zedillo la tendencia del alta de homicidios lo concentra una vez más el Estado de México seguido por la Ciudad de México, Oaxaca,

Gráfica 5. Total de homicidios por año 2007-2012



Fuente: elaboración propia con base en los datos de homicidios por año del Inegi 2019, disponible en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy= (consulta: noviembre 2019).

Gráfica 6. Total de homicidios por año 2013-2018



Fuente: elaboración propia con base en los datos de homicidios por año del Inegi 2019, disponible en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy= (consulta: noviembre 2019).

Tabla 3. Población en México 1990-2015

Periodo	Número de Personas
1990	81,249,645
1995	91,158,290
2000	97,483,412
2005	103,263,388
2010	112,336,538
2015	119,938,473

Fuente: elaboración propia con base en los datos históricos de los censos de población del Inegi disponible en: <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/> (consulta: noviembre 2019).

Michoacán y Chiapas, este último estado entra a la lista por los hechos ocurridos durante el periodo señalado y por la entrada en vigor del TLCAN. Dichos estados concentraron 44% del total de los homicidios a nivel nacional.

En la Gráfica 11 se aprecia que durante el gobierno de Vicente Fox el primer puesto en homicidios es para el Estado de México, seguido de la Ciudad de México, Michoacán, Guerrero y Oaxaca, dichos estados se encontraron en los principales cinco lugares desde la última década del siglo xx e inicios del siglo XXI. Es importante revelar que durante este sexenio los

homicidios disminuyeron considerablemente con el sexenio anterior en un 25%. Y los estados con la menor cantidad de este delito los ocuparon Aguascalientes, Baja California Sur y Yucatán.

Durante el sexenio del presidente Felipe Calderón el estado que ocupó el primer lugar en número de homicidios fue Chihuahua, seguido por el Estado de México, Guerrero y Sinaloa este último apareció por primera vez entre los cinco estados con un alto número de homicidios. La Ciudad de México se mantuvo en el quinto peldaño (véase Gráfica 12).

En este gobierno el número total de homicidios de los cinco estados con alto índice de este delito fue de 57,429, mientras que en el sexenio anterior (Fox) fue de 60,162 e indica que los homicidios cometidos en estos estados prácticamente fueron igual al total nacional de homicidios del sexenio pasado, durante esta administración el delito creció un 49% comparado con el anterior.

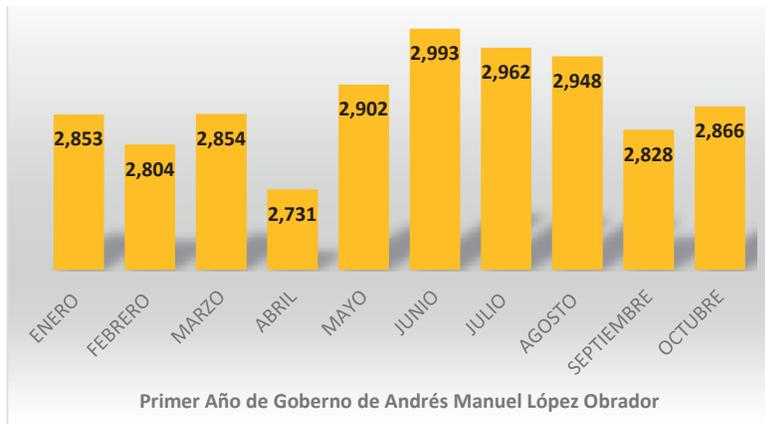
En la Gráfica 13 se observa que el delito de homicidio fue incrementando con respecto al pasado, nuevamente el Estado de México retoma la primera posición, seguido de Guerrero, Chihuahua, Guanajuato y Jalisco, los dos últimos aparecieron ranqueados en los primeros lugares del mapa del delito de homicidio. El porcentaje de los cinco estados con el mayor número de homicidios tuvo un descenso, quedando en 39% del total nacional, haciéndonos ver que el delito comienza a expandirse a mayor parte de la república y no sólo concentrándolo en los cinco estados punteros.

Tabla 4. Cifras de homicidios por estados desde 1990-2018

Estado	Sexenio					Total 1990-2018
	1990-1994 Salinas	1995-2000 Zedillo	2001-2006 Fox	2007-2012 Calderón	2013-2018 Peña	
Aguascalientes	186	173	147	398	348	1252
Baja California	1498	2774	2669	5864	8450	21255
Baja California sur	95	174	169	249	1418	2105
Campeche	385	487	268	342	458	1940
Coahuila	1080	904	791	2865	2323	7963
Colima	446	339	287	725	2716	4513
Chiapas	2331	3824	2155	1661	3158	13129
Chihuahua	2251	3806	3493	20486	12130	42166
CDMX	6060	7038	5542	6024	7319	31983
Durango	1916	1425	1072	4672	1597	10682
Guanajuato	1813	1664	1254	2761	9332	16824
Guerrero	5847	1761	3825	10218	13497	35148
Hidalgo	763	775	452	779	1422	4191
Jalisco	3881	3742	2787	5844	9025	25279
Edo. Mex.	16767	14504	11292	12327	17858	72748
Michoacán	6337	4968	3941	4538	7833	27617
Morelos	2053	1863	991	2201	3662	10770
Nayarit	1247	832	739	1870	1514	6202
Nuevo León	538	699	779	5772	4114	11902
Oaxaca	6278	5749	3562	3890	4943	24422
Puebla	2581	2921	2181	2267	4744	14694
Querétaro	418	579	476	514	947	2934
Quintana Roo	400	463	589	869	1898	4219
San Luis Potosí	1176	1496	964	1734	2196	7566
Sinaloa	2729	3404	2653	8374	7259	24419
Sonora	1059	1713	1469	3137	4137	11515
Tabasco	780	967	668	1092	2239	5746
Tamaulipas	1735	1751	1524	4390	5482	14882
Tlaxcala	211	395	289	391	621	1907
Veracruz	3774	3164	2172	3890	7007	20007
Yucatán	282	259	242	364	327	1474
Zacatecas	713	687	527	1195	2928	6050

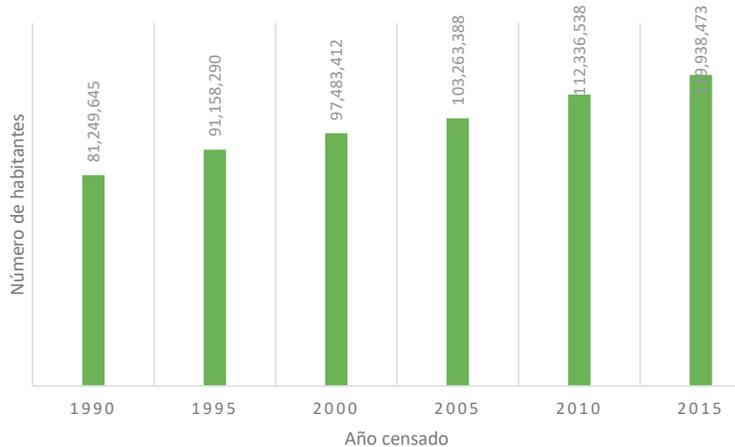
Fuente: elaboración propia con base en los datos históricos de los censos de Población del Inegi; consultados en: <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/> (noviembre 2019).

Gráfica 7. Homicidios por mes 2019



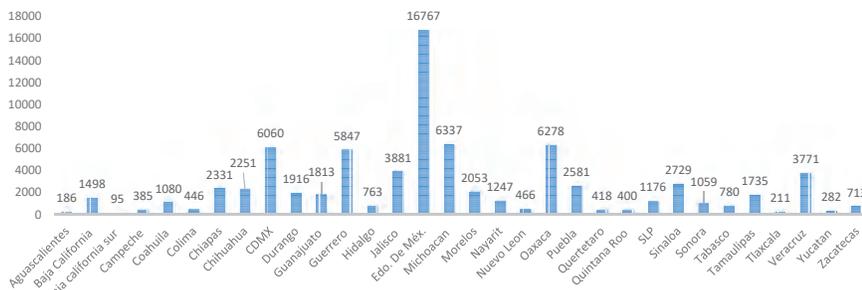
Fuente: elaboración propia con base en los datos de homicidios por año del Inegi 2019, disponible en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy= (consulta: octubre 2019)

Gráfica 8. Cantidad de población en México 1990-2015



Fuente: elaboración propia con base en los datos históricos de los censos de población del Inegi disponible en: <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/> (consulta: noviembre 2019).

Gráfica 9. Homicidios por estado 1990-1994 Salinas



Fuente: elaboración propia con base en los datos históricos de los censos de población del INE consultados en <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/> (noviembre 2019).

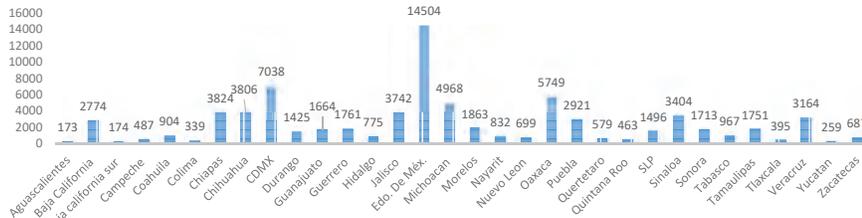
Los estados con mayor número de muertes por homicidios en México desde 1990 hasta el 2018 fueron: el Estado de México con un total de 72,748 muertes, Chihuahua con 42,166, Guerrero con 35,148, Ciudad de México con 31,983 y Michoacán con 27,617. Asimismo se aprecia a los estados que poseen la menor cantidad de homicidios: Aguascalientes con 1,252, seguido por Yucatán con 1,474, Tlaxcala con 1,907 y Campeche con 1,940 (Gráfica 14).

Conclusiones

Los homicidios son un factor sustancial a considerar para buscar el orden social, la importancia de revisar las cifras sobre este delito es hoy, una tarea necesaria, ya que su incremento en los últimos sexenios es algo que debe tomarse en cuenta para la posible revisión y creación de políticas públicas o de una política criminal que pueda lograr frenar o disminuir este fenómeno.

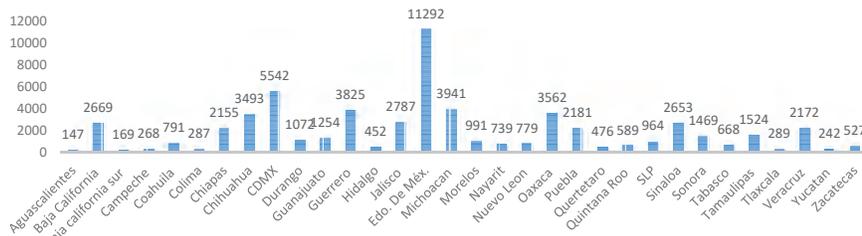
Cierto es que ha ido en incremento de forma significativa la cifra de homicidios en México, pasando de 14,493 homicidios en 1990 a 36,685 en el 2018. Según datos estadísticos del Inegi y la ONU sobre violencia con base en los datos de mortalidad por homicidios, se habla de México como “país violento”. Las cifras expuestas en este artículo nos permiten afirmar que el homicidio es un problema no resuelto en nuestro país y aún queda mucho trabajo por hacer al respecto, no sólo para controlarlo y desincentivarlo, sino para remediar las múltiples secuelas que ha dejado con el paso de los años de-

Gráfica 10. Homicidios por estado 1995-2000 Zedillo



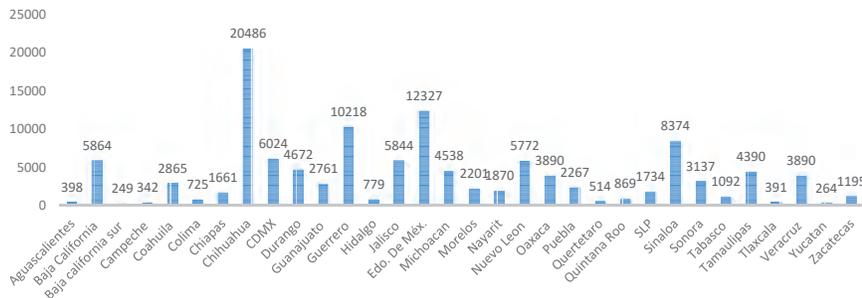
Fuente: elaboración propia con base en los datos históricos de los censos de población del INE consultados en <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/> (noviembre 2019).

Gráfica 11. Homicidios por estado 2001-2006 Fox



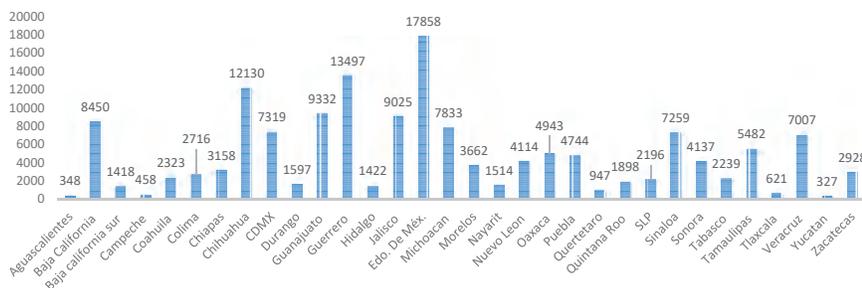
Fuente: elaboración propia con base en los datos históricos de los censos de población del INE consultados en <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/> (noviembre 2019).

Gráfica 12. Homicidios por estado 2007-2012 Calderón



Fuente: elaboración propia con base en los datos históricos de los censos de población del INE consultados en <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/> (noviembre 2019).

Gráfica 13. Homicidios por estado 2013-2018 Peña



Fuente: elaboración propia con base en los datos históricos de los censos de población del INE consultados en <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/> (noviembre 2019).

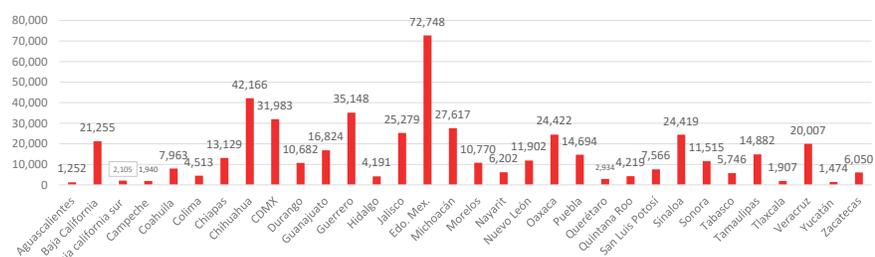
rivadas del incremento de su comisión. Estos ejercicios analíticos son un insumo fundamental para la construcción de políticas públicas integrales y focalizadas en esta materia.

El objetivo del presente trabajo, no es aprobar o reprobar la actuación de cada uno de los gobiernos sexenales en México, más bien, es enriquecer y apoyar a el diagnóstico de la seguridad pública en materia de homicidios para tener un panorama más extenso de lo que está sucediendo en nuestro país, proporcionar datos para la creación de nuevas formas y políticas de disminución de este delito y mejorar con ello la percepción de la sociedad misma que se encuentra en detrimento derivado de la profusa información que cotidianamente se transmite en los medios de comunicación, referentes a eventos de inseguridad, criminalidad y violencia.

La ONUDC menciona que:

- Los países con grandes brechas entre ricos y pobres son propensos a tener altas tasas de homicidio.
- La presencia de grupos del crimen organizado, la desigualdad, el mal gobierno y una infraestructura deficiente contribuyen al riesgo de homicidios en las ciudades.
- La combinación de una población joven, una educación deficiente y altos niveles de desempleo puede empujar a los jóvenes a participar en la delincuencia y ser atraídos a las estructu-

Gráfica 14. Total de homicidios por estados de 1990-2018



Fuente: elaboración propia con base en los datos históricos de los censos de población del INE consultados en <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/> (noviembre 2019).

ras del crimen organizado, estas circunstancias aunadas a la amplia disponibilidad de armas de fuego en América, junto con la proliferación de bandas y grupos del crimen organizado, ayuda a explicar por qué muchos países experimentan un mayor nivel de homicidios.⁸

- ↪ Los altos niveles de impunidad puede ser consecuencia de las altas tasas de homicidio, puesto que exceden la capacidad de las fuerzas del orden, sobrecargándolas de trabajo por lo que les impiden investigar cada caso a fondo.
- ↪ No existe una clara correlación entre las tasas de desempleo y los niveles de homicidio. Sin embargo, un análisis de la ONUCD, ha encontrado una relación entre el desempleo juvenil y los niveles de violencia y homicidio, sobre todo en un contexto de violencia perpetrada por bandas callejeras y grupos del crimen organizado.
- ↪ La educación parece ser un factor clave en la configuración de los niveles de homicidio en todas las regiones. Varios países de baja de homicidios en Asia han seguido trayectorias muy similares-énfasis en la educación y la formación- que se ha visto acompañado por una caída de la tasa de homicidios. Esto sugiere que tales políticas pueden jugar un papel más significativo en la reducción de la violencia interpersonal que cualquier prevención del delito o política específica de castigo. Un estudio de las estadísticas de homicidios entre 1990 y 2005 a partir de una serie de países de manera similar muestra que el homicidio era más probable que la disminución en los países que invirtieron más fuertemente en educación y se centró en la formulación de políticas a largo plazo en esa zona.⁹

Habrá que revisar las recomendaciones de la ONUCD y tomarlas en cuenta al momento de desarrollar nuevas políticas públicas para frenar este delito.

⁸ Estudio global... *op. cit.*, p. 30, (consulta: 15 de noviembre 2019).

⁹ *Ibid.* p. 30.

Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento, percepción nacional

Ernesto Ramón Cavero Pérez*

Introducción

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

La violencia en nuestros días se da en contra de las mujeres y también hacia los hombres. La violencia pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.

En el 2010, el gobierno federal a través del Instituto Nacional de las mujeres, publicó y dio a conocer el “Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual”, del que se transcribe la siguiente información:

Dentro de los tipos de violencia contra el género femenino se encuentra el hostigamiento y acoso sexual laboral.

Por hostigamiento y acoso sexual entendemos que es una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a

principios de los años setenta. Anteriormente algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder.¹

El hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.

Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad. El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.

El acoso sexual laboral se da en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género. Se puede decir que también se producen otros actos discrimi-

natorios contra las mujeres como las diferencias de salarios, el reparto de tareas por género, entre otros. A estos se asocian el acoso psicológico o moral, así como abusos de tipo racista y homofóbicos.

El acoso sexual laboral vertical es considerado el más grave —que el ejercido entre compañeros—, puesto que el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser el jefe y su ventaja de género.

Con base en el resultado del diagnóstico elaborado para conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres, se obtuvo como dato que en varias dependencias en las que se han presentado casos de hostigamiento y acoso sexual, son en su mayoría mujeres. De éstas personas muy pocas denunciaron ante las autoridades y todavía fue menor el grado de satisfacción con la respuesta dada por la institución competente, en donde no existe una cultura libre para la denuncia sobre estas circunstancias ni que sea promovida por la misma institución.

Respecto a sí las instituciones informan al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual, existe un gran porcentaje de los empleados(as) en desacuerdo. Se observó que es necesario el promover el tema y darlo a conocer en todos los niveles de las dependencias, de igual manera se detectó que no existe un mecanismo apropiado para tratar los casos de hos-

* Maestro en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional. Subdirector del área de Estudios de Opinión Pública del CESOP. Mail de contacto: Ernesto.cavero@diputados.gob.mx

¹ Wise y Stanley, 1992.

hostigamiento y acoso sexual, donde un porcentaje alto comentó no tener la confianza necesaria acerca de dar trato y seguimiento adecuados por parte de las autoridades a estas problemáticas.

Lo anterior, radica en que se desconoce la información sobre el tema: qué hacer, a quién acercarse, con quién apoyarse y cómo manejar el caso, así como la importancia de tener un área específica para tratar y dar seguimiento a estas situaciones.

La falta de conocimiento sobre la existencia o no de un mecanismo interno para denunciar, resultó ser un área de oportunidad importante detectada en este estudio, dejando claro que se debe promover internamente la cultura de valores y de denuncia ante casos de hostigamiento y acoso sexual; aunque varias personas manifestaron temor a denunciar ante las autoridades y/o ante los mecanismos competentes por el hecho de las represalias.

El Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP), interesado en conocer la percepción de la ciudadanía ante el problema de Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento, en atención a la unidad para la igualdad de género, levantó la encuesta telefónica nacional con relación a este tema, del 6 al 11 de septiembre del 2019, con un tamaño de muestra de 900 entrevistas efectivas y selección aleatoria sistemática estratificada con probabilidades proporcionales al número de líneas telefónicas en todo el país; cuotas de género y edad conforme al censo de habitantes de México. Margen de error y nivel de confianza: cada proporción tuvo un error de estimación que dependió de la variabilidad de la muestra. El error máximo permitido fue de $\pm 4.5\%$ para el ámbito nacional. El error de este es-

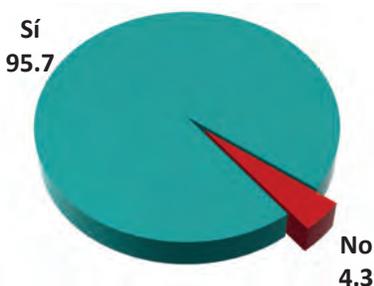
tudio fue de $\pm 3.27\%$. Los errores presentados en este reporte se estimaron considerando un nivel de confianza del 95%. Los resultados más relevantes son los siguientes:

- Con relación al tema de acoso, 95.7% de los encuestados manifestaron conocerlo, 4.3% lo desconoce. Asimismo, en referencia al hostigamiento, 90.4% dijo conocerlo, 9.6% no supo del tema. Cabe resaltar que 33.3% consideró que acoso y hostigamiento es lo mismo, y 66.7% lo diferenció como se muestra en la Gráfica 1 al preguntar.
- Al solicitarle al universo encuestado que calificara en una escala del 1 al 6, donde 1 fue nada seguro y 6 muy seguro, el nivel de seguridad que sintió en su entorno de trabajo, se arrojó las siguientes calificaciones:

Área de trabajo: 97.7% de los encuestados otorgó una calificación de **4.9**, el 2.3% de los encuestados no contestó.

Centro de trabajo: 97.3% de los encuestados dio una califica-

Gráfica 1. Dígame usted, ¿sabe que es “acoso”, o no?



Fuente: Encuesta “Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento”, CESOP 2019.

ción de **5.0**, el 2.7% de los encuestados no contestó, como se puede observar en la Gráfica 2.

Alrededores de su centro de trabajo: 96.6% de los encuestados otorgaron una calificación de **4.0**, mientras 3.4% de los entrevistados no contestó.

- El 43.6% de los encuestados señaló que le toma menos de 30 minutos trasladarse de su casa a su centro de trabajo, 30.7% de 30 minutos a 1 hora el trayecto, 17.8% entre 1 y 2 horas, 4.9% tardó más de 2 horas, y 3.1% no respondió.
- El 45.7% del universo no hizo ninguna parada hacia su centro de trabajo, 10.7% realizó una sola parada en su trayecto, 15.2% hicieron dos paradas, 6.9% efectuó tres paradas, 3.0% hizo cuatro paradas, 15.3% realizaron 5 paradas, y 3.3% no respondió.
- El 25.4% no usó transporte público; sin embargo, del 74.6% que lo utilizó, 26.9% gastó menos de 20 pesos, 23.7% entre 20 y 40 pesos, 10.2% usó entre 40 y 60 pesos, 4.1% gastó entre 60 y 80 pesos, 4.1% empleó más de 80

Gráfica 2. ¿Qué tan segura/o se siente usted en su centro de trabajo?



Fuente: Encuesta “Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento”, CESOP 2019.

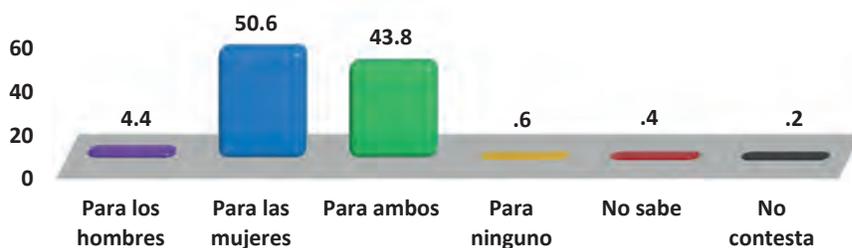
pesos, y 5.6% no supo o no contestó.

- El 98.1% de los entrevistados otorgó una calificación de **4.9** (en una escala del 1 al 6, donde 1 es nada seguro y 6 muy seguro), a la seguridad que sintió en su vivienda/casa, mientras 1.9% no contestó.
- En este mismo tenor, 96.3% dieron una calificación de **2.9** (en una escala del 1 al 6, donde 1 es nada seguro y 6 muy seguro), a la seguridad que sintió al caminar por la vía pública, mientras 3.7% no contestó.
- En opinión del 50.6% de los encuestados, consideró que la vida es más difícil para las mujeres, 43.8% dijo que para ambos géneros es igual de difícil, 4.4% señaló que es más difícil para los hombres, 0.6% no creyó que sea difícil para ninguno, 0.4% no supo y 0.2% no contestó, como se puede apreciar en la Gráfica 3.
- El 97.9% del universo entrevistado consideró que dentro de las familias mexicanas sí hay violencia, 1.0% comentó que no la hay, 0.9% no supo y 0.2% no respondió (véase Gráfica 4).
- El 60.4% manifestó que en su familia no ha habido violencia, 39.1% declaró que sí ha habido violencia, 0.1% no supo y 0.3% no contestó.
- Al solicitar mencionar las ocasiones en las que se justifica pegarle a un niño,

47.2% mencionó que nunca se justifica, 28.6% opinó que se justifica cuando es necesario corregirlo, 9.9% creyó que se justificaría si el niño le falta el respeto, 6.4% dijo que depende de la ocasión, 1.7% cuando el niño le pega, 3.4% señaló otra razón, y 2.7% no supo o no contestó (véase Gráfica 5).

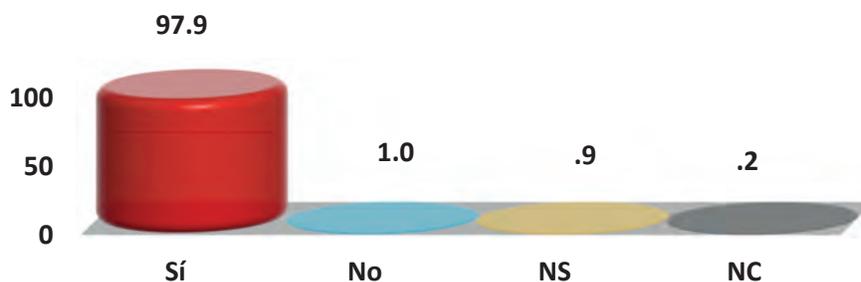
- El 40.8% de los encuestados refirió que en su infancia su padre le llegó a pegar, 47.1% no fue agredido, y 4.7% tuvo ausencia de padre. De la misma manera, 59.9% aseguró que su madre alguna vez le llegó a pegar, 38.3% aseveró que no, y 1.3% tuvo ausencia de madre.
- Posteriormente, se les mencionaron algunos tipos de violencia a fin de conocer si el encuestado o alguno de sus familiares habían

Gráfica 3. En su opinión, para quien es más difícil la vida, ¿para los hombres o para las mujeres?



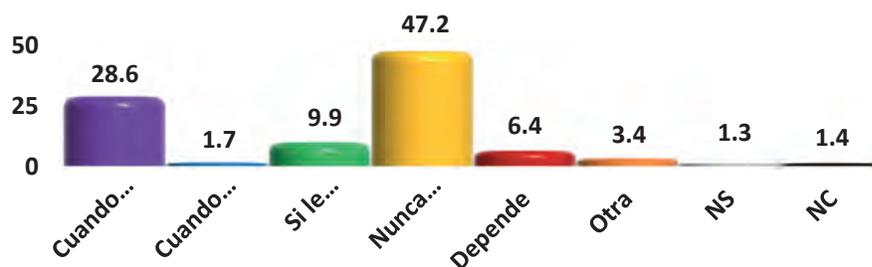
Fuente: Encuesta “Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento”, CESOP, 2019.

Gráfica 4. En su opinión, ¿Considera usted que dentro de las familias mexicanas hay o no hay violencia?



Fuente: Encuesta “Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento”, CESOP, 2019.

Gráfica 5. En su opinión, ¿En qué ocasiones se justifica pegarle a un niño(a)?



Fuente: Encuesta “Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento”, CESOP, 2019.

enfrentado violencia física en su hogar, arrojando los siguientes resultados y que se pueden verificar en la Gráfica 6.

Violencia física en su hogar: 58.1% nunca la enfrentó, 16.7% señaló que la sufrió entre 2 y 5 veces, 13.3% manifestó que la padeció 6 veces o más, y 11.9% sólo una ocasión.

Violencia psicoemocional en su hogar: el 55.6% nunca la enfrentó, 16.8% dijo que la padeció entre 2 y 5 veces, 13.4% declaró que, en una ocasión, 13.3% dijo que la sufrió 6 veces o más.

Violencia sexual en su hogar: el 92.9% nunca la sufrió, 2.9% sólo una vez, 2.2% dijo que la enfrentó entre 2 y 5 veces, y 1.4% señaló que la vivió 6 veces o más.

Violencia sexual en su entorno familiar: 89.0% nunca la sufrió, 4.8% sólo una vez la padeció, 3.6% declaró que la ha enfrentado entre 2 y 5 veces, y 1.4% afirmó que la ha vivido 6 veces o más.

Violencia económica en su hogar: 70.0% nunca la enfrentó, 12.3% aseguró que la sufrió entre 2 y 5 veces, 8.4% consideró que la vivió 6 veces o más, y 7.6% sólo en una ocasión.

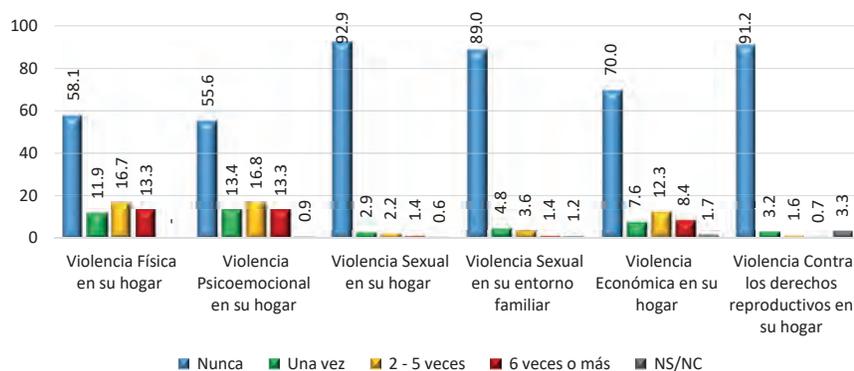
Violencia contra los derechos reproductivos en su hogar: 91.2% nunca la enfrentó, 3.2% sólo una vez, 1.6% indicó que la padeció entre 2 y 5 veces, 0.7% dijo que la había enfrentado 6 veces o más, y 3.3% no supo o no contestó.

- También se les solicitó que contestaran qué tanto (durante los últimos doce meses) habían evitado hacer ciertas actividades como (véase Gráfica 7):

Salir de casa solo(a): 52.9% respondió que nunca lo evitó, 22.4% sólo en una ocasión, 11.8% en 6 o más ocasiones, y 11.3% de 1 a 5 veces.

Tomar ciertas rutas/calles: 33.1% sólo en una ocasión, 31.0% nunca, 20.4% de 2 a 5 veces, y 14.8% 6 veces o más.

Gráfica 6. Por favor, de la manera más honesta, indique si usted o alguno de sus familiares ha enfrentado...?



Fuente: Encuesta "Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento", CESOP, 2019.

Evitar lugares donde no hay mucha gente: 28.3% nunca lo evitó, 27.2% una sola vez, 23.6% 6 veces o más y 19.6% de 2 a 5 veces.

Usar el transporte público: 59.2% nunca lo eludió, 22.4% en una ocasión, 8.2% 6 veces o más, y 7.4% de 2 a 5 veces.

Evitar regresar a su vivienda: 87.6% nunca lo hizo, 8.1% sólo una vez, 1.7% entre 2 y 5 veces, y 1.6% aseguró que lo había evitado 6 veces o más.

Estar a solas con un colega o superior en el trabajo: 83.4% nunca lo evitó, 10.0% sólo una vez, 4.1% aseguró que lo había evitado 6 veces o más, y 1.4% entre 2 y 5 veces.

- Además, se le pidió al universo de encuestados la frecuencia con la que habían enfrentado el contacto físico sin consentimiento por parte de:

Un familiar: 93.2% respondió que nunca, 2.7% en una ocasión, 2.3% de 2 a 5 veces, y 1.6% en 6 o más ocasiones.

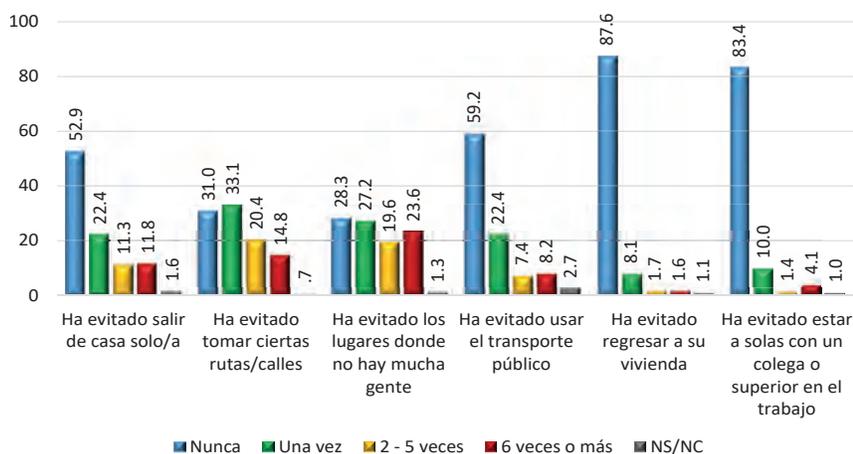
Actual o anterior pareja: 90.2% dijo que nunca, 3.8% en una ocasión, 3.1% de 2 a 5 veces, y 2.8% en 6 o más ocasiones.

Amigo/a o conocida/o: 90.9% señaló que nunca, 5.3% una sola vez, 3.2% de 2 a 5 veces, y 0.3% en 6 o más ocasiones.

Jefa/jefe: 96.8% consideró que nunca, 1.8% en una ocasión, 1.1% de 2 a 5 veces, y 0.3% en más de 6 veces.

Desconocido/a: 85.2% aseveró que nunca, 6.9% de 2 a 5 veces, 5.2% en una ocasión, y 2.7% en más de 6 veces.

Gráfica 7. Durante los últimos 12 meses, ¿con cuánta frecuencia ha hecho lo siguiente para evitar ser atacada (o) física o sexualmente?



Fuente: Encuesta “Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento”, CESOP, 2019.

- De la misma forma, se les cuestionó con qué frecuencia habían enfrentado comentarios sexuales o sugestivos que le hubieran ofendido o incomodado por:

Un familiar: 89.1% respondió que nunca, 5.7% en una ocasión, 3.4% de 2 a 5 veces, y 1.4% en 6 o más ocasiones.

Actual o anterior pareja: 91.2% dijo que nunca, 3.4% en una ocasión, 2.9% de 2 a 5 veces, y 2.4% en más de 6 ocasiones.

Amigo/a o conocida/o: 82.3% señaló que nunca, 7.4% en una ocasión, 7.4% de 2 a 5 veces, y 2.8% en más de 6 veces.

Jefa/jefe: 93.0% consideró que nunca, 3.7% de 2 a 5 veces, 2.7% una sola vez, y 0.6%, en 6 o más ocasiones.

Desconocido/a: 73.9% manifestó que nunca, 10.9% de 2 a 5 veces, 10.2% en más de 6 veces, y 4.8% en una ocasión.

- Al cuestionar la frecuencia con la que alguien le hu-

biera mostrado imágenes explícitas o hecho regalos que le hayan ofendido o incomodado, sobresale:

Un familiar: 97.7% respondió que nunca, 1.1% en una ocasión, 0.6% de 2 a 5 veces, y 0.4% en 6 o más ocasiones.

Actual o anterior pareja: 97.6% señaló que nunca, 1.2% en una ocasión, 0.8% de 2 a 5 veces, y 0.1% en 6 o más ocasiones.

Amigo/a o conocida/o: 93.8% dijo que nunca, 3.2% de 2 a 5 veces, 2.6% una sola vez, y 0.4% en 6 o más ocasiones.

Jefa/jefe: 98.3% manifestó que nunca, 0.8% de 2 a 5 veces, 0.4% en una ocasión, y 0.1% en más de 6 veces.

Desconocido/a: 91.1% aseveró que nunca, 4.2% de 2 a 5 veces, 3.2% en una ocasión, y 1.4% en más de 6 ocasiones.

- Desde que el universo encuestado cumplió 18 años, se les preguntó que con qué frecuencia habían enfrentado invitaciones a salir que

consideraran inapropiadas por parte de los siguientes: un familiar: 96.3% respondió que nunca, 1.7% de 2 a 5 veces, 1.3% una sola vez, y 0.3% 6 veces o más.

Actual o anterior pareja: 94.4% dijo que nunca, 2.7% de 2 a 5 veces, 2.3% en una ocasión, y 0.6% en 6 o más ocasiones.

Amigo/a o conocida/o: 86.1% señaló que nunca, 5.9% una sola vez, 5.8% de 2 a 5 veces, y 2.1% en 6 o más ocasiones.

Jefa/jefe: 95.4% consideró que nunca, 2.7% una sola vez, 1.4% de 2 a 5 veces, y 0.3% en 6 o más ocasiones.

Desconocido/a: 90.2% manifestó que nunca, 4.4% de 2 a 5 veces, 3.7% en una ocasión, y 0.7% en más de 6 veces.

- Acerca de cuantas veces alguien le trato de obligar o manipular a consumir estupefacientes (alcohol o drogas). De éste se arrojaron los siguientes datos:

Un familiar: 98.2% respondió que nunca, 0.7% una sola vez, 0.7% 6 veces o más, y 0.4% de 2 a 5 veces.

Actual o anterior pareja: 98.6% dijo que nunca, 0.9% en una ocasión, 0.3% en 6 o más ocasiones, y 0.2% de 2 a 5 veces.

Amigo/a o conocida/o: 92.4% señaló que nunca, 3.1% una sola vez, 2.6% de 2 a 5 veces, y 1.9% en 6 o más ocasiones.

Jefa/jefe: 98.8% consideró que nunca, 0.7% una sola vez, 0.2% de 2 a 5 veces, y 0.2% en 6 o más ocasiones.

Desconocido/a: 97.8% manifestó que nunca, 1.1% de 2 a 5 veces, 0.6% en una ocasión, y 0.6% en más de 6 veces.

- Respecto a la frecuencia con la que hayan enfrentado preguntas intrusivas sobre su vida privada que le hubiera ofendido o incomodado, se reveló lo siguiente: Un familiar: 88.3% respondió que nunca, 5.3% de 2 a 5 ocasiones, 3.7% una sola vez, y 2.3% 6 veces o más.

Actual o anterior pareja: 91.8% señaló que nunca, 3.8% de 2 a 5 ocasiones, 2.7% una sola vez, y 1.6% 6 veces o más.

Amigo/a o conocida/o: 85.3% consideró que nunca, 6.9% de 2 a 5 veces, 5.3% una sola vez, y 2.2% en 6 o más ocasiones.

Jefa/jefe: 95.7% dijo que nunca, 2.4% una sola vez, 1.1% de 2 a 5 veces, y 0.4% en 6 o más ocasiones.

Desconocido/a: 92.4% manifestó que nunca, 3.2% en una ocasión, 2.3% de 2 a 5 veces, y 1.8% en más de 6 veces.

- Con relación a la frecuencia con la que se hayan enfrentado a comentarios intrusivos sobre su apariencia que le hubiera ofendido o incomodado, señalaron: Un familiar: 83.1% respondió que nunca, 5.7% en una ocasión, 5.7% en 6 o más ocasiones, y 5.6% de 2 a 5 veces.

Actual o anterior pareja: 88.0% dijo que nunca, 4.4% en más de 6 ocasiones, 3.7% en una ocasión, y 3.7% de 2 a 5 veces.

Amigo/a o conocida/o: 81.6% consideró que nunca, 7.7% de 2 a 5 veces, 6.3% en una ocasión, y 4.4% en más de 6 veces.

Jefa/jefe: 93.3% manifestó que nunca, 2.8% de 2 a 5 veces, 2.4% una sola vez, y 1.3%, en 6 o más ocasiones.

Desconocido/a: 85.4% señaló que nunca, 7.1% de 2 a 5 veces, 3.8% en una ocasión, y 3.7% en más de 6 veces.

- Los entrevistados señalaron haber recibido correos o mensajes de texto explícitos que lo ofendieron o incomodaron, por parte de los siguientes:

Un familiar: 98.0% respondió que nunca, 0.9% una sola vez, 0.6% 6 veces o más, y 0.4% de 2 a 5 veces.

Actual o anterior pareja: 96.2% dijo que nunca, 1.8% de 2 a 5 veces, 1.2% una sola vez, y 0.7% en 6 o más ocasiones.

Amigo/a o conocida/o: 92.1% señaló que nunca, 3.4% de 2 a 5 veces, 2.9% una sola vez, y 1.2% en 6 o más ocasiones.

Jefa/jefe: 98.0% manifestó que nunca, 1.0% de 2 a 5 veces, 0.7% una sola vez, y 0.1% en 6 o más ocasiones.

Desconocido/a: 88.4% consideró que nunca, 3.8% en más de 6 veces, 4.2% de 2 a 5 veces, y 3.4% en una ocasión.

- De igual modo, expusieron las veces en que alguien se había mostrado de manera indecente. A continuación se presentan algunos de los resultados:

Un familiar: 97.9% respondió que nunca, 1.2% una sola vez, y 0.9% de 2 a 5 veces.

Actual o anterior pareja: 97.6% señaló que nunca, 1.2% en una ocasión, 0.7% en 6 o más ocasiones, y 0.3% de 2 a 5 veces.

Amigo/a o conocida/o: 97.7% consideró que nunca, 1.6% una sola vez, 0.7% de 2 a 5 veces, y 0.1% en 6 o más ocasiones.

Jefa/jefe: 99.0% manifestó que nunca, 0.4% de 2 a 5 veces, 0.3% una sola vez, y 0.1% en 6 o más ocasiones.

Desconocido/a: 97.8% dijo que nunca, 1.1% de 2 a 5 veces, 0.6% en una ocasión, y 0.6% en más de 6 veces.

- En cuanto a la pregunta sobre la frecuencia con que alguien lo hubiera obligado a ver contenido explícito de tipo sexual, se desprende de los siguientes datos: Un familiar: 99.0% respondió

que nunca, 0.4% una sola vez, 0.3% de 2 a 5 veces, y 0.2% 6 veces o más.

Actual o anterior pareja: 98.0% dijo que nunca, 1.2% 2 a 5 veces, 0.7% en una ocasión, y 0.1% en 6 o más ocasiones.

Amigo/a o conocida/o: 96.9% señaló que nunca, 1.6% de 2 a 5 veces, 1.1% una sola vez, y 0.4% en 6 o más ocasiones.

Jefa/jefe: 99.3% consideró que nunca, y 0.6% que sólo una sola vez.

Desconocido/a: 97.6% manifestó que nunca, 1.6% en una ocasión, 0.8% de 2 a 5 veces, y 0.1% en más de 6 veces.

- Por otra parte, ante la pregunta de cuáles eran los acontecimientos que habían enfrentado desde que cumplieron la mayoría de edad en su vivienda, la vía pública o en el ambiente laboral, sobresalieron: 60.4% no sufrió algún acontecimiento, y en el resto de las menciones, destacaron: empujones violentos (16.8%), amenazas de hacerle daño físico (15.1%), cachetadas o golpes con mano abierta (11.6%), golpes a puño cerrado o patadas (11%) le han forzado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento (sin su permiso) (5.3%), un golpe intencional ocasionado por un objeto (5.2%), le han intentado forzar –sin éxito- a tener relaciones sexuales sin consentimiento (3.8%), cortes con arma

blanca o disparos (3.7%), le han golpeado la cabeza contra un objeto o superficie (2.7%), le han hecho participar en encuentros sexuales en los que usted no quería participar o no podía rehusarse (1.9%), le han arrastrado de forma violenta (1.8%), intento de asfixia (1.6%), quemadas intencionales (1.6%), y el 0.4% no supo o no contestó (véase Gráfica 8).

- Respecto a la pregunta de cuáles eran las tres principales consecuencias en la salud y en el empleo que una persona podría sufrir ante algún tipo de acoso, señalaron lo siguiente: 65.2% dijo sufrir en lo psicológico, 48.3% refirió enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés (incluso suicidio), 34.3% indicó cambio de comportamiento como aislamiento o deterioro de las relaciones sociales, 25.7% posible riesgo de perder el trabajo, 23.8% disminución de la productividad laboral, 3.1% señaló que se podría aumentar la frecuencia de accidentes, y 11.3% no supo o no respondió.
- Además, para una persona que ha sufrido algún tipo de acoso el 83.3% consideró que las principales barreras o temores para no denunciar es por temor a represalias, desconfianza en los órganos encargados de atender estos temas (40.0%), temor a hablar de lo ocurrido (32.4%), le siguen temor a la crítica de los compañeros de trabajo (27.9%), temor a ser victimizada (26.9%), temor a no encontrar la manera de probarlo (21.4%), desconocimiento de derechos (16.2%), sentirse culpables (7.6%), temor a la no confidencialidad (5.2%). En opinión del 65% del universo

Gráfica 8. Desde que usted cumplió 18 años, ¿cuáles de los siguientes acontecimientos ha enfrentado usted en la vivienda, la vía pública o el ambiente laboral?



Fuente: Encuesta “Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento”, CESOP, 2019.

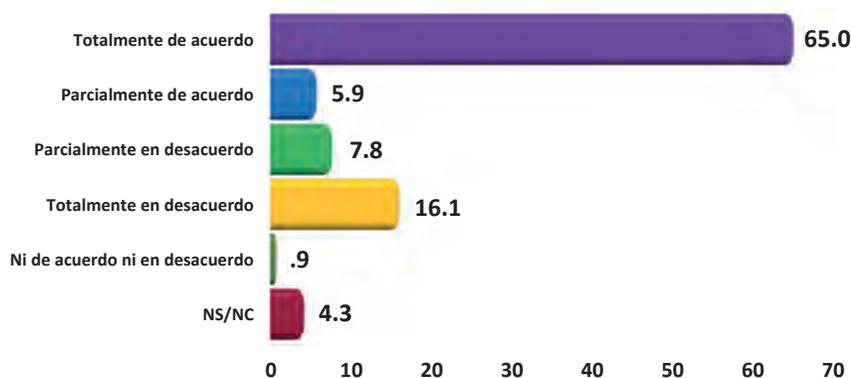
encuestado estuvo totalmente de acuerdo con que la violencia, acoso y hostigamiento no deberían ser tolerados en el lugar de trabajo, 16.1% se mantuvo totalmente en desacuerdo, 7.8% se manifestó parcialmente en desacuerdo, 5.9% parcialmente de acuerdo, 0.9% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y 4.3% no supo o no contestó (véase Gráfica 9).

- El 59.1% estuvo totalmente de acuerdo en confiar en su cadena de mando para tratar efectivamente casos de violencia, acoso y hostigamiento, 12.7% se mantuvo totalmente en desacuerdo, 11.9% se encontró parcialmente de acuerdo, 6.7% parcialmente en desacuerdo, 1.9% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 7.8% no supo o no contestó.
- El 62.7% señaló estar totalmente de acuerdo con la existencia de mecanismos en el lugar donde trabaja para reportar y atender casos de violencia, 11.7% estuvo totalmente en desacuerdo, 9.0% parcialmente de acuerdo, 8.2% parcialmente en desacuerdo, 1.0% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y 7.4% no supo o no contestó.
- El 65.2% dijo encontrarse totalmente de acuerdo con la existencia de mecanismos en el lugar donde trabaja para reportar y atender casos de acoso y hostigamiento, 10.9% estuvo totalmente en desacuerdo, 8.2% parcialmente de acuerdo, 5.7% parcialmente en desacuerdo, 1.3% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y 8.7% no supo o no contestó.
- Se le preguntó a los entrevistados, si en el caso que tuviera que denunciar una situación de acoso u hostigamiento, a quién se acercaría, y las respuestas en orden de mayor número de menciones fueron: las autoridades (36.3%), un familiar (28.8%), personal de recursos humanos en su centro de trabajo (26.9%), jefe/a en el trabajo (19.0%), a su pareja (16.3%), amigos (6.7%), 3.2% no se acercaría a nadie y 5.1% no supo o no contestó (véase Gráfica 10).
- Respecto a denunciar una situación de violencia, destacaron las siguientes: las autoridades (57.6%), un familiar (24.8%), personal

de recursos humanos en su centro de trabajo (16.4%), jefe/a en el trabajo (11.9%), a su pareja (13.0%), amigos (6.0%), 2.9% no se acercaría a nadie y 3.3% no supo o no contestó.

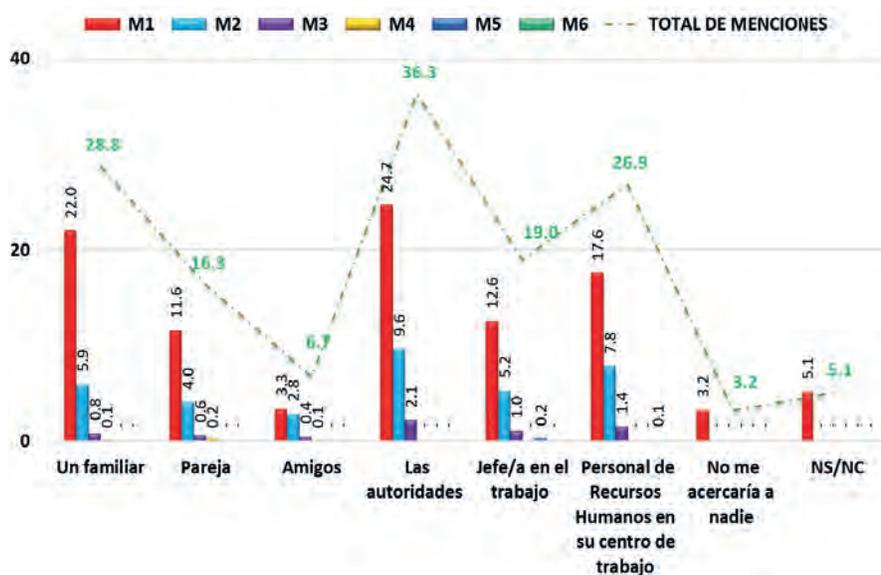
- En caso de denunciar o buscar apoyo en su centro de trabajo por una situación de acoso u hostigamiento, el 54.7% de las menciones dijo sentirse más cómoda/o haciéndolo personalmente, 33.8% lo haría también personalmente, pero acompañada/o, 13.7% a través de un superior, 10.3% mediante el llenado de un formato y entregándolo en una ventanilla, 4.2% por teléfono, 3.8% en línea por internet, y 3.7% no supo o no respondió.
- Y en el caso de denunciar o buscar apoyo en su centro de trabajo por una situación de violencia, 50.4% señaló estar más cómoda/o haciéndolo personalmente, 33.7% lo haría personalmente, pero acompañada/o, 15.2% a través de un superior, 9.2% mediante el llenado de un

Gráfica 9. Dígame por favor si está usted de acuerdo o en desacuerdo con la violencia, acoso y hostigamiento no sean tolerados en el lugar donde trabajo



Fuente: Encuesta “Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento”, CESOP, 2019.

Gráfica 10. Si tuviera que denunciar una situación de acoso u hostigamiento, ¿a quién se acercaría usted?



Fuente: Encuesta “Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento”, CESOP, 2019.

formato y entregándolo en una ventanilla, 4.1% en línea por internet, 3.8% por teléfono, y 4.3% no supo o no respondió.

- Sin embargo, al referirnos a las instancias para reportar en su centro de trabajo un caso de acoso u hostigamiento, 27.6% creyó que entre los problemas que impiden dar una atención correcta al caso es por desconfianza en la autoridad, 28.9% opinó que el personal encargado no cuenta con interés en el caso, 23.4% lo adjudicó a la impunidad, 16.3% a que el proceso tardaría demasiado, 12.6% en los problemas de confidencialidad, 10.3% en la falta de protección, 12.4% en repercusiones como más acoso o amenazas, 9.6% dijo que no habría problema, y 10.0% no

supo o no respondió (véase Gráfica 11).

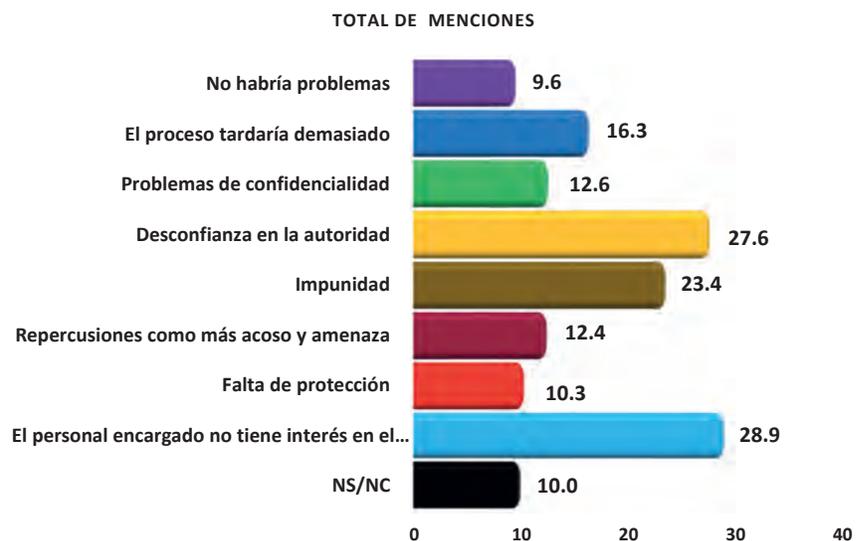
- Asimismo, para el caso que requiriera acudir a instancias para reportar en su centro de trabajo un caso

de violencia: 28.1% creyó que la impunidad es el principal problema que impide dar una atención correcta al caso, 25.7% manifestó que el personal encargado no tiene interés en el caso, 22.8% por desconfianza a la autoridad, 18.6% insiste en que el proceso tardaría demasiado, 12.1% por la falta de protección, 11.3% señaló las repercusiones como más acoso y amenazas, 10.4% por los problemas de confidencialidad, 10.7% señaló que no habría problemas, y 9.4% no supo o no respondió (véase Gráfica 12).

A manera de resumen

Si bien el gobierno está generando acciones para atender la violencia, acoso y hostigamiento dentro de las dependencias, se ha debido a

Gráfica 11. En instancias de reportar en su centro de trabajo un caso de acoso u hostigamiento, ¿Cuál de los siguientes problemas cree usted que impidan dar una atención correcta al caso?



Fuente: Encuesta “Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento”, CESOP, 2019.

que grupos organizados de la sociedad civil, así como las organizaciones no gubernamentales, han presionado a las instancias gubernamentales para que estos flagelos vayan desapareciendo del contexto social de nuestro país. Falta mucho por hacer en el trabajo preventivo que permita que los programas permeen hasta lo más hondo del tejido social, sin importar las veces que se encuentran obstáculos en el camino.

Se requiere de la creación de políticas públicas que precisamente vayan orientadas a evitar como punto número uno, la violencia contra las mujeres, dándole seguimiento y cabal cumplimiento a la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer,² de la Organización de Naciones Unidas del 20 de diciembre de 1993.

Por otro lado, se requiere concientizar a la población de lo que significa el acoso, el hostigamiento y las diferentes formas en la que puede presentarse para impedir que esto prevalezca en el entorno donde uno se moviliza. Saber identificar para poder definir y actuar.

Respecto al tema de seguridad que también se menciona en la encuesta, se debería modificar la percepción que se tiene de ella, ya que para sentirse seguros es necesario generar inercias que permitan más atención a todos los entornos en donde nos podamos encontrar e identificar las situaciones de riesgo que pudieran darse.

² Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas, *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*, 1993, disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx> (consulta: 2 de octubre de 2019).

Gráfica 12. En instancias de reportar en su centro de trabajo un caso de violencia, ¿Cuál de los siguientes problemas cree usted que impidan dar una atención correcta al caso?



Fuente: Encuesta “Prevalencia de la violencia, acoso y hostigamiento”, CESOP, 2019.

Por ejemplo, el tiempo de traslado y las paradas que realizan los ciudadanos para llegar a sus sitios de trabajo genera cierto grado de estrés y al que están expuestos día a día, si a esto se le suma un alto nivel de estrés colectivo, se podría provocar un brote de violencia, acoso y hostigamiento entre quienes no conocemos, pero son compañeros de travesía hacia los diferentes puntos en donde cada uno desempeña sus labores.

Otra situación que pudiera ocasionar acoso y hostigamiento es el miedo de la población a no sentirse seguro dentro de su casa o los traslados en la vía pública, ellos son factores de estrés que generan violencia, tal inseguridad podría desencadenar acciones lascivas e indebidas.

Por otra parte, la encuesta también señala que tanto para la mujer como para el hombre, la vida es igual de compleja y que aunque reconocen que existe violencia dentro de las familias mexicanas no aceptan que lo haya en las propias, lo que hace necesario revisar las acciones que pudieran encender focos rojos que pudieran trascender.

La encuesta señala que la violencia se presenta desde el seno familiar, así como los abusos y las repercusiones. Que la violencia, el acoso y hostigamiento son generados por gente muy cercana a uno y por no identificar que se está cayendo en una constante nos quedamos callados.

Una forma de colaborar a que esta problemática no se extienda ni se reitere es generando protocolos contra la violencia, acoso y hostigamiento que permitan acompañar a la afectada o afectado al seguimiento de su denuncia o aclaración y apoyarlos ante cualquier consecuencia que esto genere inclusive con ayuda psicológica.



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXIV LEGISLATURA



CESOP

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

Fortalece
el quehacer legislativo