

---

# **Diagnóstico sobre vida familiar y clima laboral en la Administración Municipal de Sombrerete, Zacatecas**

**Noviembre 2011, Sombrerete, Zac.**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM. “Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

## Introducción

En el presente documento se describen y analizan los resultados de la Encuesta sobre vida familiar y clima laboral en la Administración Municipal de Sombrerete, Zacatecas, forma parte de la Actividad 4 sobre el diseño del Programa Cultura Institucional Municipal, en concordancia con las reglas de operación FODEIMM 2011<sup>1</sup>. La aplicación de esta encuesta a una muestra representativa tanto de mujeres como de hombres, 95% confianza y 5% de intervalo de error, es el sustento para la generación del **diagnóstico sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres que trabajan en la administración pública municipal.**

Se describe los siguientes temas: (anexo presentación de todas las gráficas)

**Tabla 1. Temas y ubicación**

Tema	No. de Diapositiva
1. Datos Sociodemográficos de las personas que respondieron a la encuesta	1-10
2. Conciliación de la Vida Individual, Familiar y Laboral (CVIFL)	11-15
3. Salud y violencia Laboral	15-45
4. Discriminación Laboral e Igualdad Laboral	46-63

Fuente: Cuadro de elaboración propia

Para analizar los datos sociodemográficos de las personas que respondieron la encuesta se compararon los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Mujeres y

<sup>1</sup> El FODEIMM, es una acción afirmativa mediante la cual el INMUJERES busca ofrecer capacitación, asesoría y recursos económicos para potenciar las capacidades de las IMM y de las y los funcionarios municipales que presenten proyectos viables dirigidos a abrir y fortalecer los procesos de gestión de sus gobiernos, así como de la ciudadanía, para incorporar la transversalidad e institucionalización de la PEG en las políticas públicas locales

Hombres en México (2007-2010) y el Censo de Población y Vivienda 2010. Esto con el fin de ubicar a la población encuestada del municipio en la realidad estatal y Nacional.

Uno de los cambios sociales con mayor influencia en la organización doméstica, fue la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral. Del 17% de mujeres que reciben remuneración en 1970, en el 2009 esa proporción se incrementó 35.5%.

No obstante, a pesar de los cambios en el papel de la mujer, sigue prevaleciendo en el hogar la tradicional división sexual del trabajo que recarga en éstas la realización de las tareas domésticas incrementando los conflictos y tensiones por la distribución de las responsabilidades y deberes domésticos.

Esta situación generó lo que se conoce como la “doble jornada femenina” y enfrentó a millones de mujeres mexicanas a la necesidad de conciliar su trabajo dentro y fuera del hogar.

- El 90.8% de las mujeres mexicanas (que se encuentran en el mercado laboral) combinan el trabajo extradoméstico con el doméstico
- 42.5% de los varones combinan ambos trabajos (Mujeres y Hombres en México, INEGI-INMUJERES, 2007)

Frente a esta conflictividad, el Estado ha visto surgir una problemática social que requiere de la creación de políticas públicas que atiendan las necesidades de las familias, y especialmente, de las mujeres de conciliar la organización del trabajo dentro y fuera del hogar.

Estas acciones se han denominado como “políticas conciliatorias”, las cuáles pueden ser de tres tipos:

a) *Organización del tiempo de trabajo* que permita la convivencia de los tiempos personales, familiares y laborales sin reducir la productividad laboral: modificación de los horarios de trabajo, licencias laborales, promoción de la jornada parcial y flexibilización temporal y parcial del trabajo.

b) Las de “reorganización de las tareas” dentro del ámbito doméstico, que implica cambios culturales en la escuela, la familia y el mercado de trabajo y,

c) Otorgar subsidios para adquirir en el mercado servicios privados para el cuidado de las y los hijos y prolongar del horario escolar, entre otras medidas.

---

Diversos estudios han mostrado que los beneficios en la vida personal y familiar de las y los trabajadores devienen en una mayor productividad y mejor desempeño en el trabajo.

El SERNAM, en un estudio sobre el tema (2003), mostró que:

- Las políticas de conciliación trabajo- familia motivan a las personas a poner un **esfuerzo adicional**, más allá del mínimo requerido, para cumplir con sus obligaciones y conservar el trabajo (Osterman, 1995).
- según los resultados de los estudios en Chile, SERNAM, las empresas que aplicaron políticas conciliatorias obtuvieron aumentos de productividad entre un 10,5% y un 16,4%.

En la Encuesta se aborda el tema de CVIFL a través de las variables sociodemográficas, condiciones laborales y vida familiar.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de Salud (OMS) reconocen a la violencia en el trabajo como un fenómeno complejo que afecta la vida personal, la salud de las y los trabajadores y la productividad de las instituciones. La violencia laboral puede ser multifactorial y puede expresarse a través de distintas conductas de carácter sexual, psicológico y físico. El tema del hostigamiento sexual ha sido desarrollado desde la década de los setentas, principalmente por mujeres y se ha incluido en la legislación a través de normas sobre igualdad o por la tipificación de delitos. Otras expresiones de violencia como el mobbing, el acoso moral, la exclusión pueden ser fenómenos independientes o se entrelazan con el hostigamiento sexual.

Los resultados de la Encuesta son parte del esfuerzo por medir y analizar las conductas

violentas en diferentes contextos y la comprensión de sus causas y factores asociados.

Los últimos tópicos abordados por el instrumentos son el de igualdad y discriminación.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) señala que *“La discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”*.

Es importante puntualizar que en principio, cualquier persona puede ser víctima de discriminación; sin embargo, existen personas y grupos que sistemáticamente la han sufrido, tales como mujeres, personas con discapacidad, indígenas, personas LGBTTTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestis e intersexuales), personas adultas mayores y personas jóvenes. Por lo tanto, en la encuesta se pregunta sobre distintos tipos de discriminación.

La igualdad de género es necesaria para que mujeres y hombres alcancen el pleno ejercicio de sus derechos humanos, depende de la igualdad de oportunidades, trato y poder para ambos. El mayor acceso de las mujeres a recursos económicos –a través del trabajo- y el mayor ejercicio de sus derechos a todo nivel, son variables interdependientes que se refuerzan mutuamente. (CIDI, 2007). Una doble estrategia de transversalización del género son acciones específicas para la igualdad de género. En la encuesta se relaciona con condiciones laborales que gestan en la Administración Pública Municipal.

## Diagnóstico

El municipio de Sombrerete se localiza al norte del estado, y de acuerdo con el Censo Nacional de Población y Vivienda 2010, cuenta con 61,190 habitantes, cifra que representa el 4.1% de la población total del Estado. Se trata del sexto municipio más poblado de la entidad.

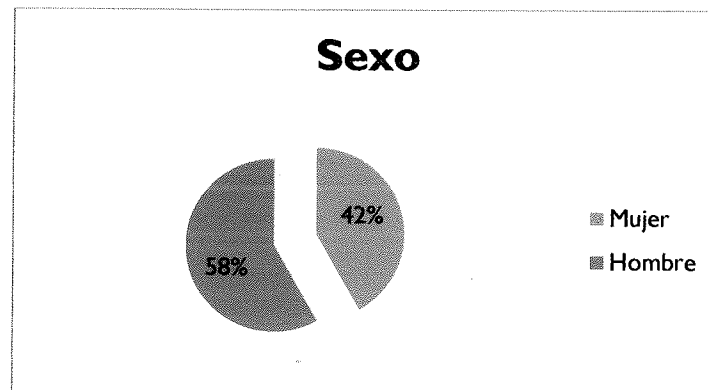
Distribución de la población del municipio de Sombrerete, según sexo<sup>2</sup>.

Indicador	2000		2005	
	Absoluto	%	Absoluto	%
Población total	61,652	100.00	58,201	100.00
<b>Hombres</b>	30,018	48.69	28,233	48.51
<b>Mujeres</b>	31,634	51.31	29,968	51.49

### 1. Datos sociodemográficos

#### *Proporción mujeres-hombres*

Según la estimación del Consejo Nacional de Población (CONAPO), en 2010 se registraron en el país 53.2 millones de hombres y 55.2 millones de mujeres. Estas cifras representan una relación de 97 hombres por cada 100 mujeres.



En el Censo de Población y Vivienda 2010, el índice de masculinidad<sup>3</sup> en el estado de Zacatecas es de 95.2 y en el municipio de Sombrerete es de 97.2 es decir que hay 97 hombres por cada 100 mujeres, sin embargo, en la encuesta se registra que 42% de la

<sup>2</sup> Información retomada de la página del Gobierno Municipal de Sombrerete, Zacatecas, <http://www.sombrerete.gob.mx/>

<sup>3</sup> El índice masculinidad muestra la cantidad de hombres por cada 100 mujeres

población encuestada son mujeres y 58% hombres, proporción que no corresponde con los datos federales, estatales e incluso los municipales donde existe una mayor cantidad de mujeres que hombres.

Esta diferencia puede ser explicada por el hecho de que la encuesta fue realizada al personal de la Administración Pública Municipal, o sea, únicamente se entrevistó a las personas que realizan un trabajo remunerado en el municipio, este dato coincide en todos los ámbitos de gobierno: hay más hombres en el mercado laboral que mujeres, la tasa de participación en el mercado de trabajo es de 67% hombres y 35.5% mujeres (INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2009. Segundo trimestre. Base de datos).

La menor participación femenina en el mercado laboral es un fenómeno ligado con la división sexual del trabajo. En la teoría de género se hace referencia a la división sexual del trabajo para distinguir la asignación diferenciada de papeles o roles y atribuciones entre mujeres y hombres, donde las mujeres realizan el trabajo dentro de los hogares, mismo que no es remunerado y los hombres lo realizan fuera de los hogares y recibe una remuneración económica por ello.

Usualmente se reconocen tres tipos de roles de género:

- *Rol productivo*: Son aquellas actividades que se desarrollan en el ámbito público y que generan ingresos, reconocimiento, poder, autoridad y estatus.
- *Rol reproductivo*: Está relacionado con la reproducción social y las actividades para garantizar el bienestar y la sobrevivencia de la familia, es decir, la crianza y la educación de los hijos y las hijas, la preparación de alimentos, el aseo de la vivienda, entre otras.
- *Rol de gestión comunitaria*: Concentra las actividades que se realizan en una comunidad para asegurar la reproducción familiar. Toma la forma de participación voluntaria en la promoción y el manejo de actividades comunales, tales como la gestión de desechos, acceso a agua potable, atención primaria, gestión de espacios recreativos para niños y jóvenes, entre otras muchas funciones

La asignación de roles está cambiando, dado el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo y el aumento de varones desempleados sin embargo prevalece el número de hombres sobre mujeres que trabajan dentro de la administración municipal, es por ello que la muestra es mayor para hombres que para mujeres.

### ***Edad de personas encuestadas en Sombrerete***

La edad de las personas encuestadas se encuentra en el rango de los 20 a los 55 años para ambos sexos. El dato que destaca en la comparación entre mujeres y hombres es la notable elevación del porcentaje de mujeres en el rango de edad de 36 a 40 años.

### **Edad de mujeres encuestadas en Sombrerete**

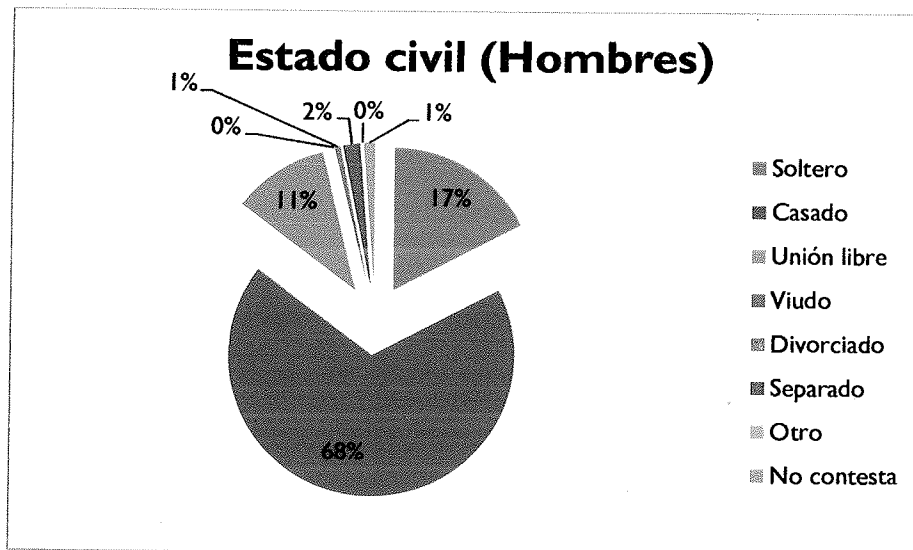
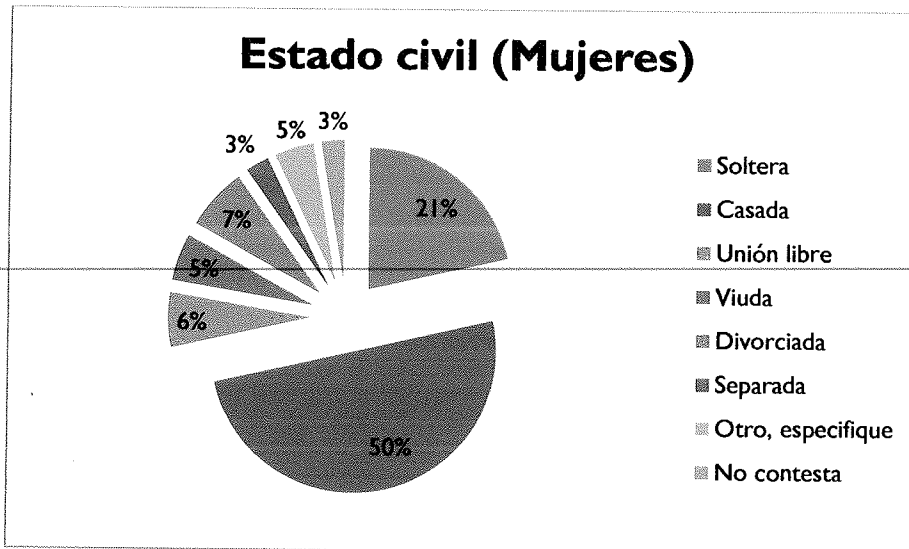
Grupo de edad	Porcentaje
20-25	12%
26 a 30	19%
31 a 35	9%
36 a 40	30%
41-45	13%
46-50	8%
51-55	9%

### **Hombres encuestados en Sombrerete**

Grupo de edad	Porcentaje
20-25	11%
26 a 30	12%
31 a 35	17%
36 a 40	13%
41-45	11%
46-50	10%
51-55	8%

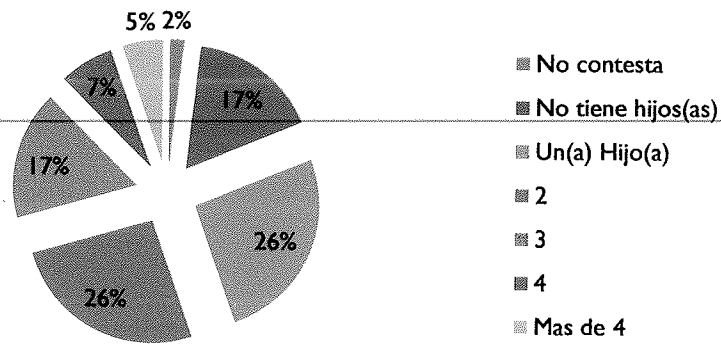
Con respecto al estado civil, el 50% de las mujeres son casadas, 6% viven en unión libre y el 21% dijeron ser solteras, según una nota registrada en la encuesta, todas la mujeres que dijeron tener otro estado civil son madres solteras.



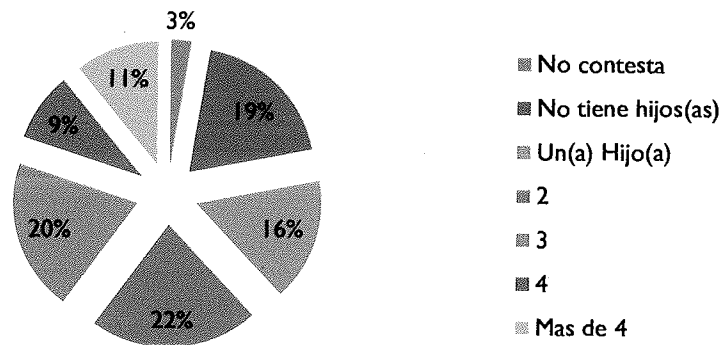


Por su parte el 68% de los varones dijeron estar casados, 11% en unión libre y 17% son solteros. Destaca que casi un cuarto de la población masculina declaró vivir en unión libre, mientras que las mujeres solo registraron un 6%.

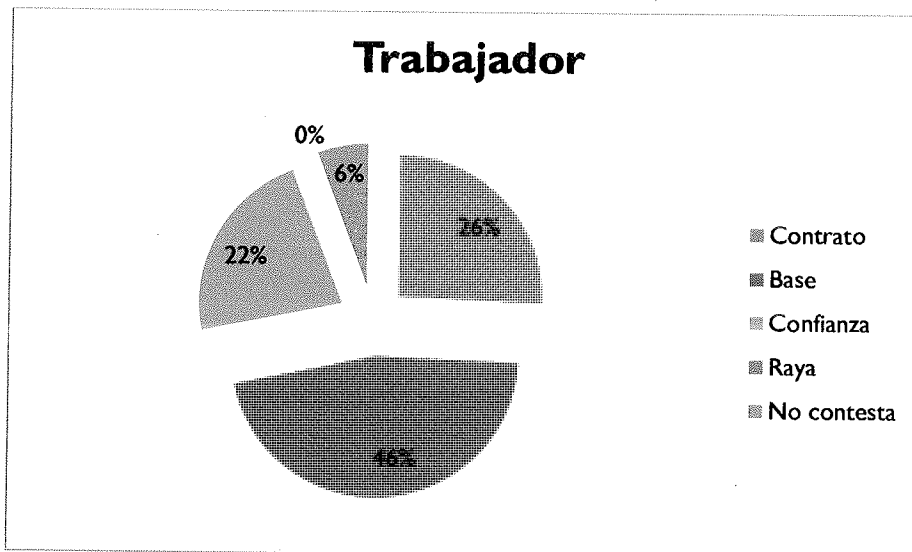
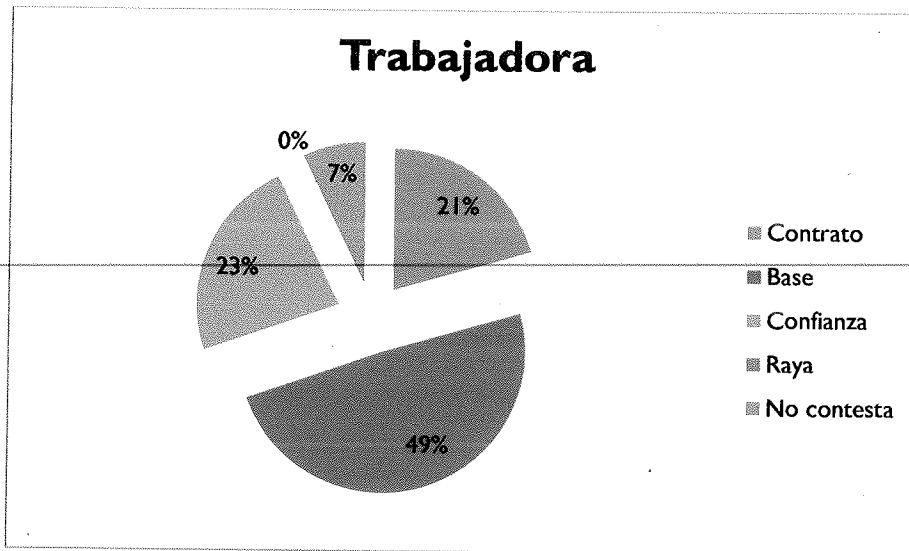
### ¿Cuántas/os hijas/os tienes? (Mujeres)



### ¿Cuántas/os hijas/os tienes? (Hombres)

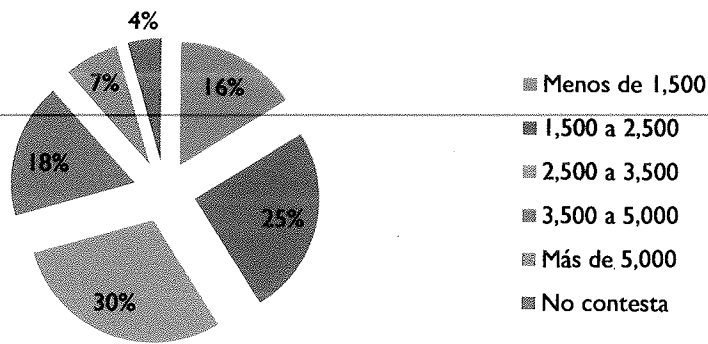


El 81% de mujeres y 78% de hombres tienen entre 1 y 4 hijos/as, es significativo que el número de hijos/as de las personas encuestadas duplica la media nacional que es de 2.2 hijos por familia.

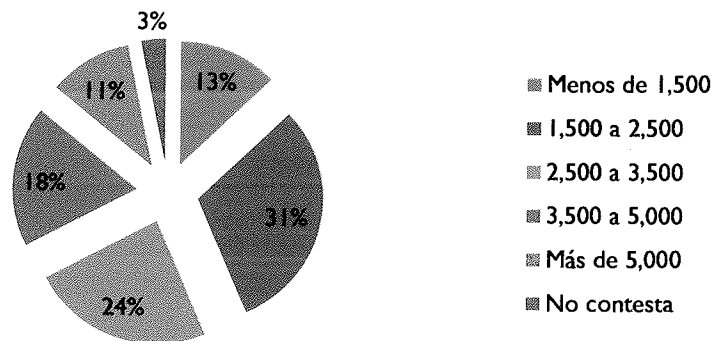


Las condiciones de contratación y los años de permanencia en el trabajo resultaron parecidas para ambos sexos: el 70% mujeres y 72% varones son trabajadores de base o por contrato y el 70% de las mujeres y el 60% de los hombres han permanecido mas de 4 años en el mismo trabajo. Con respecto al salario, casi el 90% de los participantes reciben entre \$1, 500.00 y hasta \$5,000.00 pesos mensuales; esta uniformidad sugeriré que dentro de la administración pública existen condiciones de contratación, remuneración y permanencia en el trabajo parecidas a mujeres y hombres.

### Ingreso mensual en este trabajo(Mujeres)



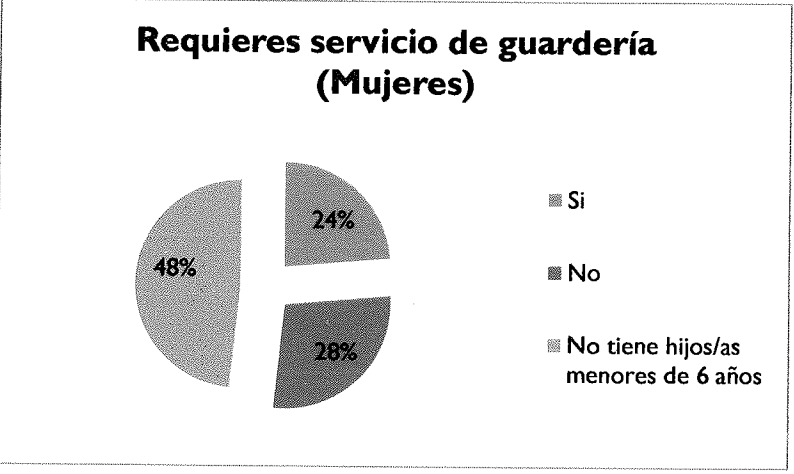
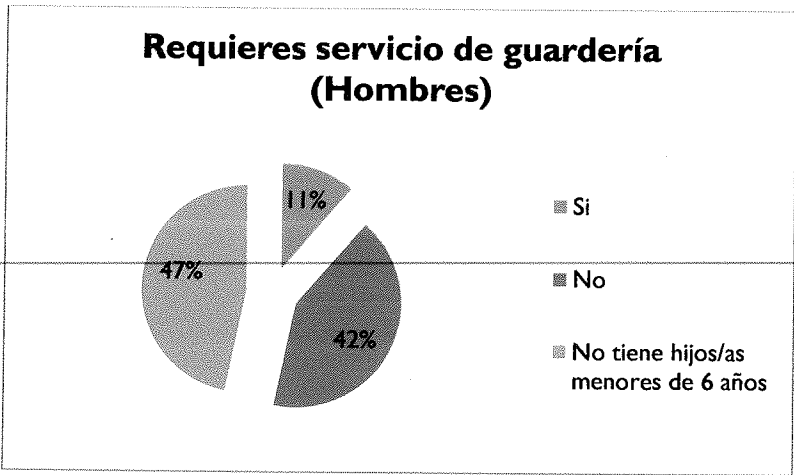
### Ingreso mensual en este trabajo(Hombres)



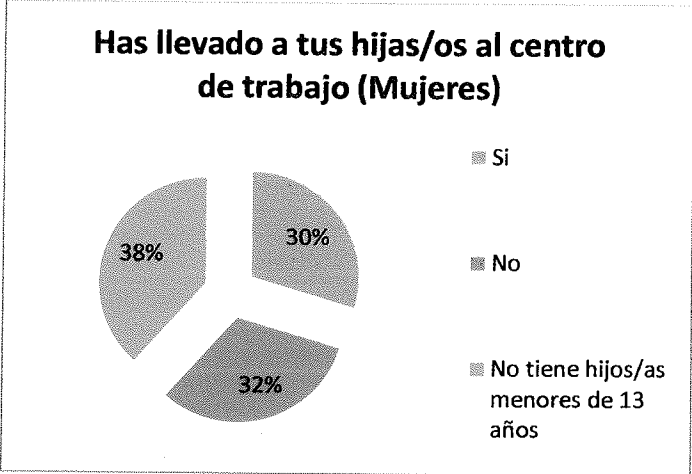
## 2. Conciliación de la Vida individual, Familiar y Laboral

### *Cuidado de los hijos e hijas*

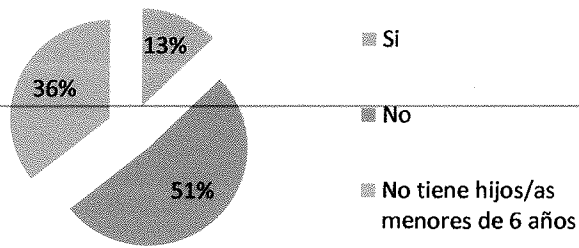
La mitad de las personas encuestadas dijeron tener hijos menores de 6 años (50% de mujeres y 52% de hombres) y contar con servicio de guardería para atenderlos mientras ellos y ellas trabajan. (44% de la mujeres y 48% de los varones), sin embargo, un 24% de las mujeres y 11% de los hombres, todavía no cuentan con este servicio.



Siguiendo con la temática, las personas participantes dijeron que han tenido que llevar a sus hijos o hijas al trabajo porque no tenían quien las cuidara (30% de la mujeres y 13% de los hombres han llevado a sus hijos al trabajo), 6% mujeres dicen haber sido sancionadas por esta situación en comparación con 2% de los hombres.



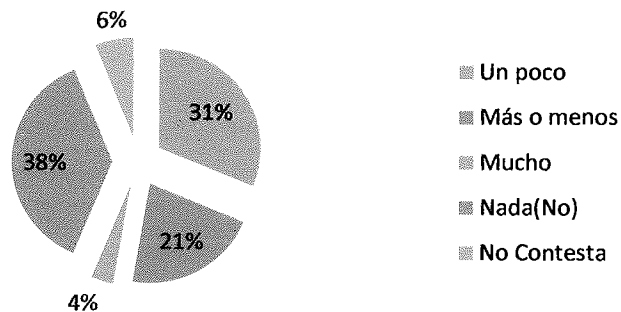
### Has llevado a tus hijas/os al centro de trabajo (Hombres)

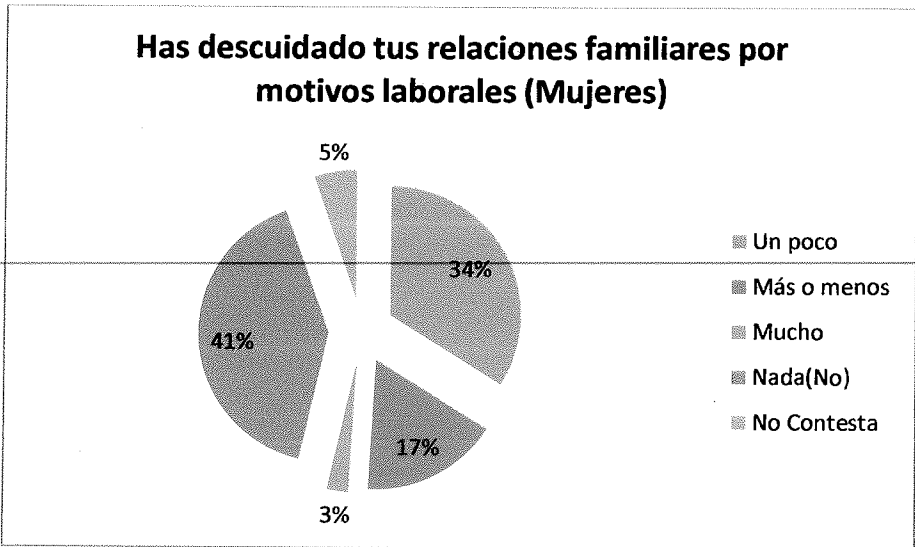


En lo que se refiere a la necesidad de llevar trabajo a la casa, el 35% hombres y mujeres dijeron que llevan trabajo a su casa al menos un día a la semana, situación que aunque parece igualitaria no lo es en absoluto pues las mujeres son las encargadas del trabajo doméstico, generando una doble o hasta triple jornada de trabajo femenino.

De acuerdo con datos de la **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)** del segundo trimestre de 2009, las mujeres destinan 50 horas en promedio a la semana al trabajo, mientras que los hombres dedican 44.5, es decir, una diferencia de 5.5 horas más para las mujeres. No obstante, en todos los casos las horas que las mujeres destinan al trabajo es superior a la de los hombres, registrándose la brecha más amplia entre la población de 30 a 59 años, sin duda por el hecho de que la inserción de las mujeres en el mercado laboral no se ha reflejado en una menor carga de trabajo familiar.

### Has descuidado tu vida personal por motivos laborales (Mujeres)





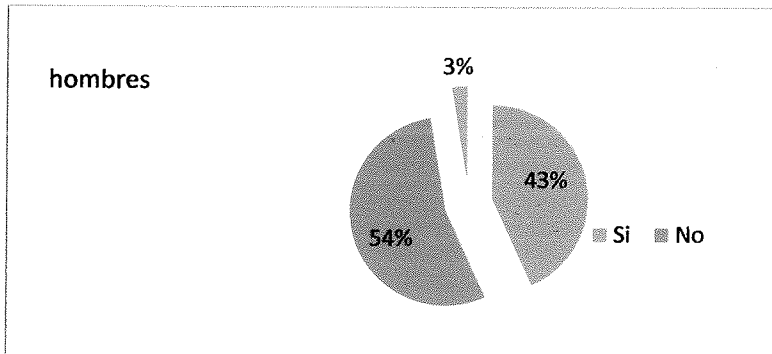
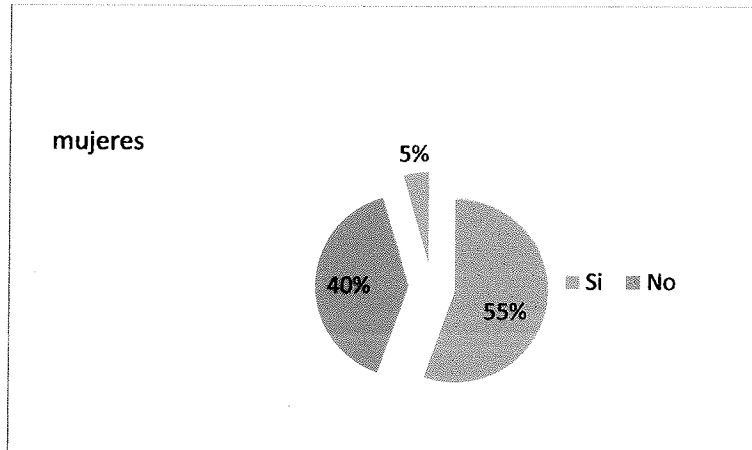
Ante este contexto llama la atención que las respuestas de hombres y mujeres sean tan parecidas en lo que refiere a la atención que han puesto en su vida personal y familiar, por ejemplo: 75% de las mujeres dice haber descuidado poco o nada su vida familiar por el trabajo, mientras que el 81% de los hombres asegura lo mismo.

Resulta poco consistente que los porcentajes entre las preguntas: ¿Has descuidado tu vida personal por motivos laborales? y ¿Has descuidado tu vida familiar por motivos laborales?, registran porcentajes muy parecidos cuestión que hace pensar que las personas encuestadas pensaron casi como sinónimos los conceptos de *vida personal* y *vida familiar*, y por ese motivo se registran casi los mismos porcentajes en ambas preguntas.

### 3. Salud y violencia Laboral

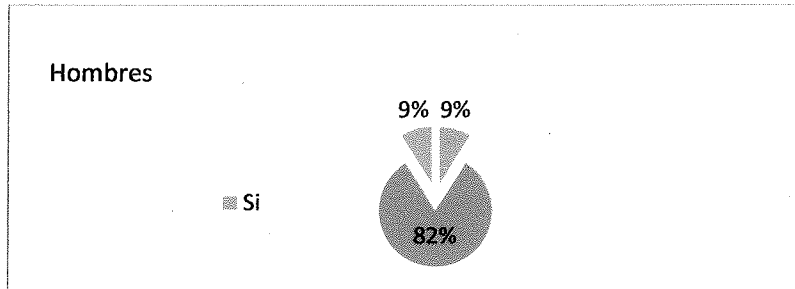
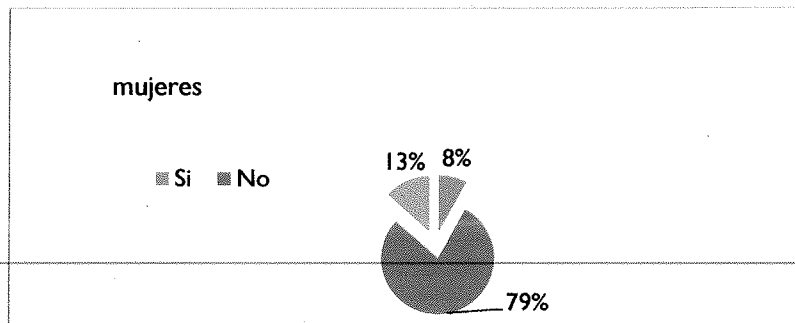
El estrés laboral es el resultado de situaciones y condiciones en el trabajo de tipo ambiental, organizacional y personal. (Mansillas, 2003) Se presenta con una serie de manifestaciones fisiológicas, cognitivas y de comportamiento que influyen en la vida cotidiana de hombres y mujeres en el trabajo, que pueden trasladarse a su vida privada y que impactan en la productividad de las instituciones. Los resultados de la encuesta en este tema de salud laboral y violencia indican que hombres y mujeres han padecido síntomas como fatiga crónica, dolores intestinales, pérdida o aumento de peso en porcentajes similares, 55% de mujeres los padecieron y 40% de los varones,

si bien hay diferencia entre ambos, lo interesante es que los porcentajes son altos en ambos géneros. Siendo las mujeres quienes presentaron mayor prevalencia en estas condiciones de salud, algunas investigaciones que analizan si existen diferencias en la salud física autopercebida entre mujeres y hombres cuando tenemos en cuenta la situación laboral (Sánchez, Aparicio y Dresch, 2006) indican que las mujeres presentan peor salud que los varones y que su salud general esta relacionada con las condiciones de trabajo y la valoración del mismo. En un estudio sobre las desigualdades de género en el trabajo y ámbito doméstico se encontró que la sobrecarga de la doble o triple jornada laboral se expresa en mayor exposición a riesgos psicosociales y accidentes laborales. (Artazcoz, Escribà-Agüir, Cortèsa, 2004)



A pesar de que casi el 50% de hombres y mujeres presentaron síntomas de estrés laboral, menos del 10% tienen ausentismo laboral o abuso de sustancias, conductas asociadas al estrés o síndromes como el burnout relacionados con las problemáticas laborales.



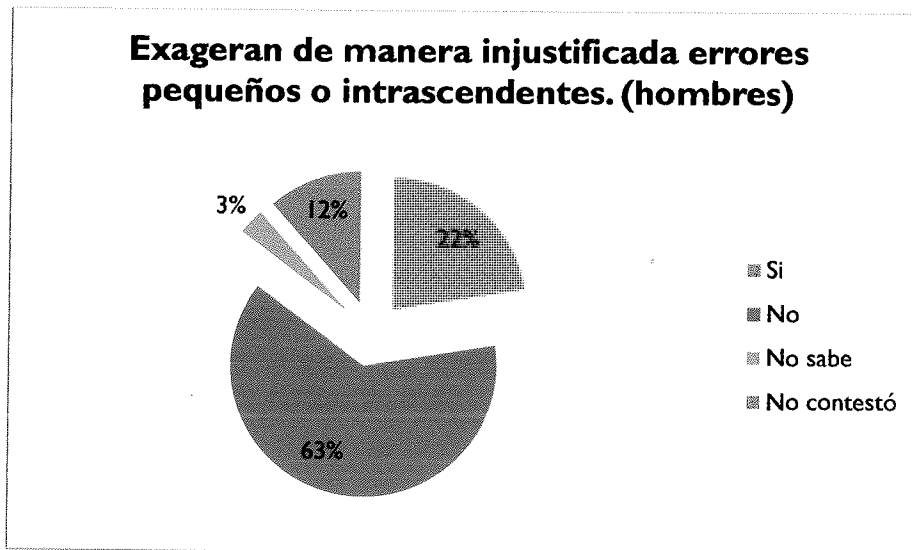


Igualmente en el caso de la depresión, irritabilidad y aburrimiento en el trabajo, hombres y mujeres reportan porcentajes muy bajos 17 y 15 % respectivamente. Más del 80% de los participantes negaron presentar baja capacidad en el trabajo, interacciones hostiles o comunicaciones deficientes. Es probable que los participantes hayan omitido mencionar alguna de estas condiciones por temor a represalia pues existe la percepción de que el cuestionario puede ser herramienta para perjudicarles laboralmente. Sobre todo porque en el tema de estrés laboral los resultados son muy altos. Algunas investigaciones señalan las dificultades de las víctimas de violencia laboral para denunciar o describir la situación en la que se encuentran, justamente por los síntomas depresivos o ansiosos asociados a estas condiciones (Fórnes, 2001)

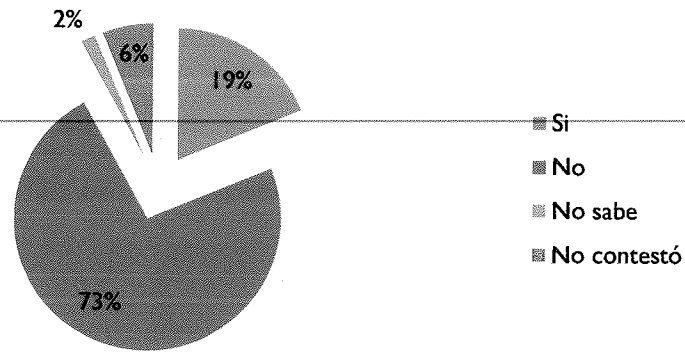
Una de las maneras de evaluar las relaciones laborales y la violencia en este contexto es a través de la percepción de la valoración del trabajo realizado por hombres y mujeres, los indicadores que se utilizan son: el tipo de trabajo asignado, el reconocimiento por el trabajo y la utilización adecuada de las capacidades de los recursos humanos. Los resultados en estos temas son muy parecidos entre varones y mujeres: entre el 79 y 84 % de mujeres y hombres se les asignan trabajos con valor y además la mayoría tiene asignada al menos labor. A menos del 8% de los participantes se les asignan tareas de imposible realización. En tanto que aunque no es significativo,

el trabajo de las mujeres es más subestimado que el de los varones 11 frente a 10 %. De la misma manera el trabajo de las mujeres es menos valorado que el de las varones, sin embargo, los hombres declararon sentir que tanto sus compañeros como sus superiores jerárquicos exageran los errores pequeños o intrascendentes que cometen, 19% mujeres y 20 % hombres.

Aunque la remuneración salarial ha sido el principal objeto de discriminación en razón de género en el ámbito laboral, en este ámbito la discriminación abarca también actitudes implícitas relacionadas con los tipos empleos, criterios de selección, atribuciones de tareas, calificación inferior, acceso a categorías y despidos (Bonaccorsi, 1999). Así a pesar de que las diferencias entre mujeres y hombres en este rubro no son significativas debe considerarse para explicar el contexto general y el posible hostigamiento sexual y otros tipos de violencia que se presenten.



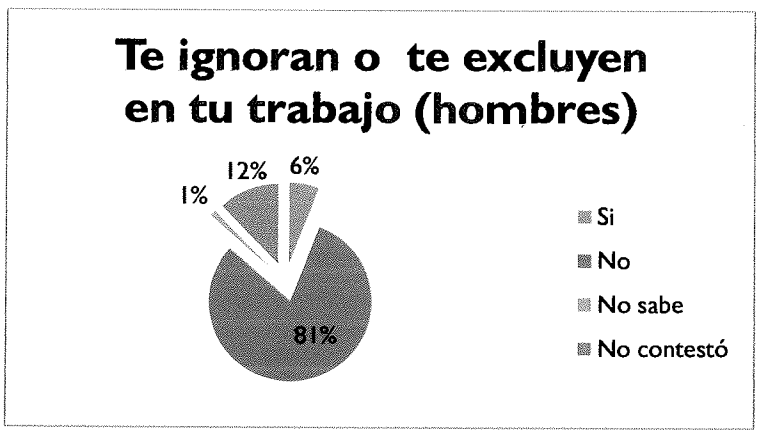
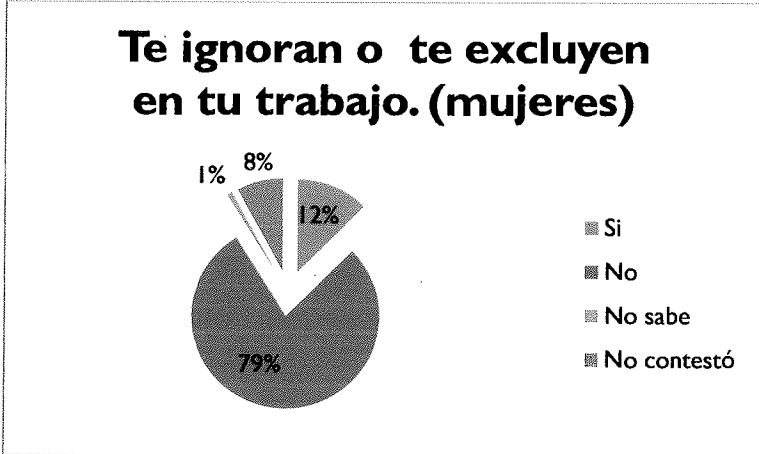
### Exageran de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes. (mujeres)



La violencia se manifiesta de formas diferentes de acuerdo a las dinámicas de poder. En el ámbito laboral es a través de malos tratos, el desacreditar el trabajo, la asignación de tareas imposibles o denigrantes; obstaculizar la realización de las tareas asignadas y la amenaza del despido o que deje el puesto de trabajo sin causa fundamentada (como una renuncia forzada), el maltrato verbal y físico, acoso moral, acoso sexual, esta última es una de las formas más comunes de violencia, y a la vez la menos denunciada. (Juárez y moreno, 2008)

Recientemente han aumentado las investigaciones sobre los distintos tipos de violencia laboral (hostigamiento sexual, acoso moral, abuso emocional, mobbing, etcétera) y ha quedado constancia en la complejidad del maltrato que se puede ejercer y recibir en una relación laboral. Igualmente se ha podido verificar el agravamiento de sufrimiento psicológico (Acevedo, Biaggil, Borges, 2009). Situaciones que son poco denunciadas y que pueden trivializarse en las relaciones cotidianas. La encuesta retoma este tipo de maltrato encontrando niveles bajos y pocas diferencias entre hombres y mujeres, por ejemplo: limitación para comunicarse con el jefe superior mujeres 4% y varones 10%; negativa por uso de material de trabajo 6% mujeres y hombres 9%, ocultar información vital en el trabajo 8% mujeres y 6 % varones y la negativa para atender problemas de salud o familiares, 7% mujeres y 4% varones. Sin embargo, en dos rubros hubo diferencias importantes entre hombres y mujeres: exclusión en el trabajo 12% mujeres y 6% varones y el daño físico de su

mobiliario o equipo de trabajo, 5% mujeres frente al 1% en varones, por lo que el tema de la exclusión debería estudiarse a profundidad considerando que puede ser un elemento fundamental en la discriminación y violencia laboral. Finalmente en este tema se inserta la información sobre la recepción de amenazas físicas, tal como en los temas anteriores, la tendencia es muy baja, no obstante quienes han sufrido más amenazas de este tipo son los varones, 5% frente a 3% en las mujeres y la mayoría no denunció quién lo ha amenazado. La violencia entre varones o contra varones en el ámbito laboral también existe, pero se manifiesta en forma diversa, prevalencias diferentes y por condiciones distintas, un estudio sobre el género en la violencia laboral indica que es posible que en los varones los factores organizacionales influyen en la posibilidad de ser agredido, en tanto que la violencia contra mujeres se relaciona con las competencias laborales y la diferencias de poder (Moreno, Rodríguez, Garrosa Morante y Rodríguez, 2005), lo cual se constata en este diagnóstico.



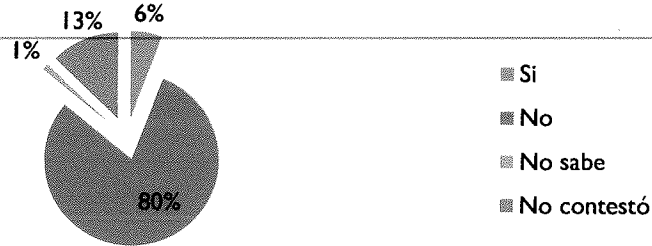
Respecto a los medios de defensa ante las situaciones descritas sobre violencia laboral, menos del 15% de las mujeres y hombres que fueron agredidos denunciaron la situación con su jefe superior y sólo 8% recibió repuesta a su denuncia. Habiendo niveles bajos de agresiones debería haber una respuesta mayor de las instituciones.

El hostigamiento sexual es un tema complejo, con múltiples aristas, uno de los temas frecuentes es la expresión de un ambiente hostil y sexista como una característica de este tipo de violencia sexual en el ámbito laboral. En los resultados se encontró que los varones han visto más carteles, calendarios, y/o imágenes de naturaleza sexual que las mujeres, 6% frente a 4%. Lo interesante de este dato es que a la mayoría de los participantes no les molestan estas imágenes. No tenemos información para deducir por qué sucede esto, sin embargo, podemos sugerir que se trata de la trivialización de la violencia sexual y que en el caso del hostigamiento sexual muchas de las víctimas no saben que este tipo de ambientes son parte del ejercicio de la violencia (Sánchez-Guzmán, 2008)

### Has visto carteles, calendarios y/o pantallas de computadoras, con imágenes de naturaleza sexual. (mujeres)



### Has visto carteles, calendarios y/o pantallas de computadoras, con imágenes de naturaleza sexual. (hombres)

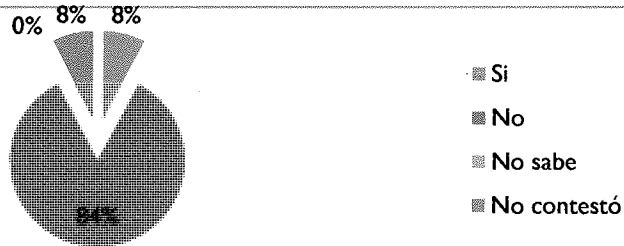


Las expresiones del hostigamiento sexual son variadas, respecto a los comentarios no deseados sobre apariencia física, gestos sugestivos incómodos, bromas o preguntas incómodas sobre la vida sexual son bajos y no varían significativamente entre varones y mujeres el rango va de 8 a 15 %.

### Has recibido burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas, sobre tu vida sexual o amorosa. (mujeres)



### Has recibido burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas, sobre tu vida sexual o amorosa. (hombres)

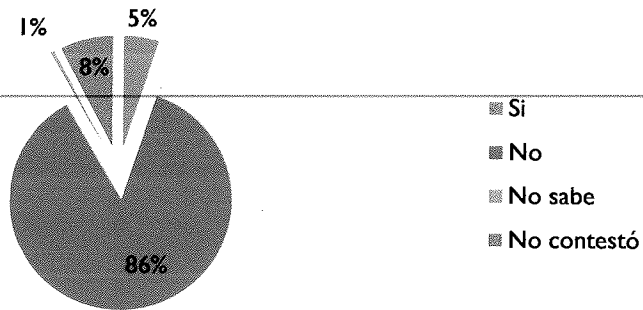


No obstante, los datos sobre invitaciones no deseadas, llamadas o mensajes telefónicos, comentarios términos obscenos o degradantes por parte de tus compañeros/as son aún más bajos en un rango entre 1 y 5 %. En ambos casos las mujeres son quienes reportan más este tipo de agresiones.

### Has recibido comentarios en términos obscenos o degradantes por parte de tus compañeros/as de trabajo (mujeres)

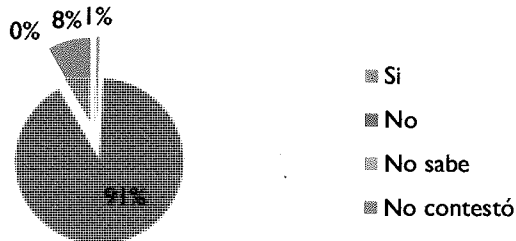


### Has recibido comentarios en términos obscenos o degradantes por parte de tus compañeros/as de trabajo (hombres)



Solo el 1% de los varones declararon haber sufrido contacto físico o no deseado ninguna mujer reportó esta situación.

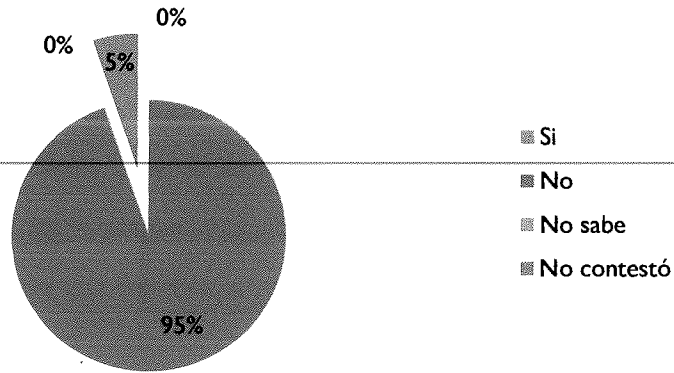
### Has tenido contacto físico no deseado en tu trabajo (hombres)



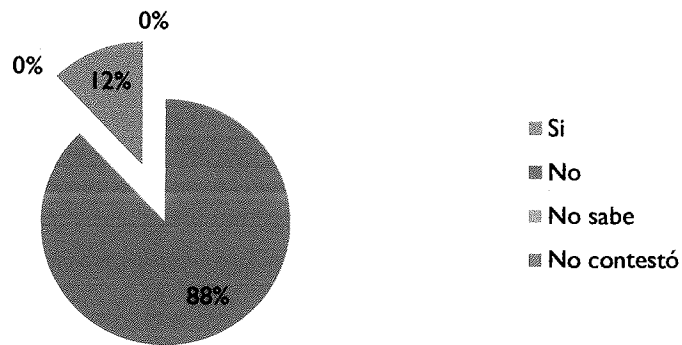
En el caso de amenazas o castigos por no aceptar las propuestas sexuales y violación, ningún participante lo ha padecido. Sin embargo, en estos temas algunos participantes no contestaron, por ejemplo en el caso de violación 5 % de mujeres y 12% de varones no lo hicieron, lo que podría significar que algunos si han sufrido algún tipo de violencia sexual y no la quisieron o pudieron denunciar.



### Han intentado violarte (mujeres)



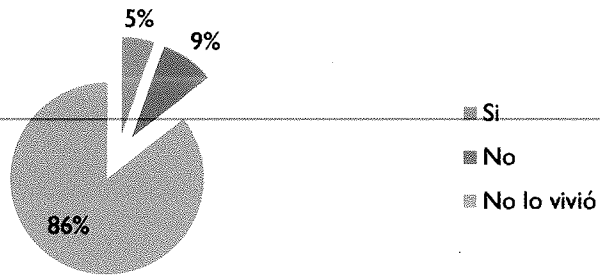
### Han intentado violarte (hombres)



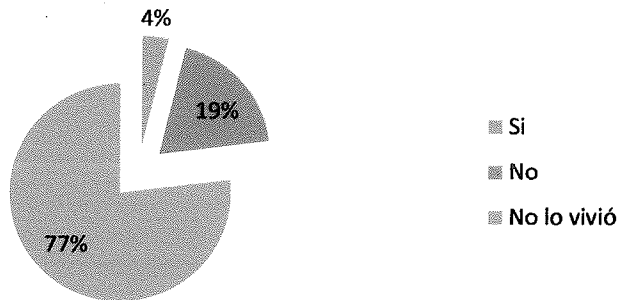
Los datos anteriores se contradicen con al Encuesta Nacional sobre las Dinámicas en los Hogares 2006 según la cual las mujeres que desempeñan sus funciones en dependencias públicas reportan violencia laboral en 33.3% de los casos. En ese mismo sentido 2.0% de las mujeres encuestadas a nivel nacional recibieron insinuaciones o propuestas de carácter sexual de sus superiores o compañeros y 1.2% recibieron algún tipo de represalia por no aceptar tales insinuaciones.

Finalmente respecto la denuncia por este tipo de agresiones es muy baja y la respuesta institucional es pobre.

### ¿Hubo alguna respuesta real a tu denuncia? (mujeres)



### ¿Hubo alguna respuesta real a tu denuncia? (hombres)



#### 4. Discriminación Laboral

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS 2010) se entiende por discriminación hacia las personas adultas mayores (PAM) “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la edad adulta mayor que tenga por objeto o por resultado la anulación o la disminución de la igualdad ante la ley o del reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales” (ENADIS 2010:81).

Las PAM perciben que sus problemas principales de discriminación son el acceso a: empleo (36%), servicios de salud (13.9%) y los estereotipos negativos relacionados con la edad avanzada.

Sobre la discriminación a personas jóvenes, la ENADIS señala que “se entiende por discriminación contra las y los jóvenes toda distinción, exclusión, restricción o

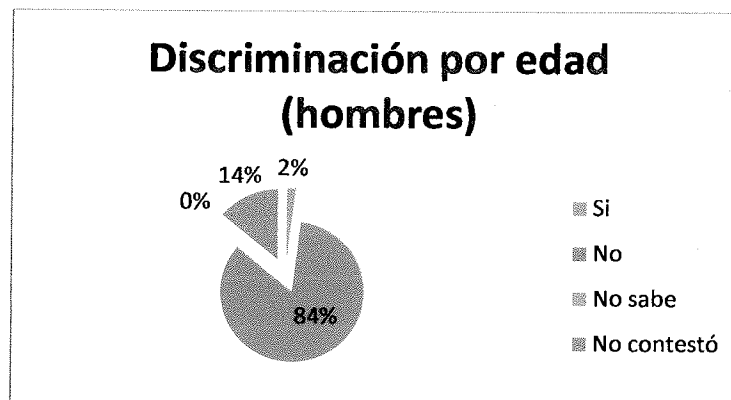
preferencia basada en la edad joven, que tenga por objeto o por resultado la anulación o la disminución de igualdad ante la ley o del reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales. En el caso de las y los jóvenes se considera discriminación el acceso desigual de las y los adolescentes a los servicios de salud sexual y reproductiva” (ENADIS 2010:57).

En el caso de las personas encuestadas en Sombrerete, 4% son menores de 20 años; 12% tienen entre 20 a 25 años y 2% tienen de 56 a 60 años. La mayoría de los entrevistados están entre los 25 a los 55 años de edad.



El 93% de las mujeres señalaron no sentirse discriminadas por su edad y el 7% no respondió. En este sentido, es importante analizar la sensibilización previa de las encuestadas sobre este tipo de discriminación, con el fin de que en su caso puedan detectarla, sobre todo tomando en cuenta a quienes no respondieron y que la población de PAM prácticamente no está integrada en la Administración Pública Municipal.

En el caso de los hombres, la encuesta revela lo siguiente sobre discriminación por edad:

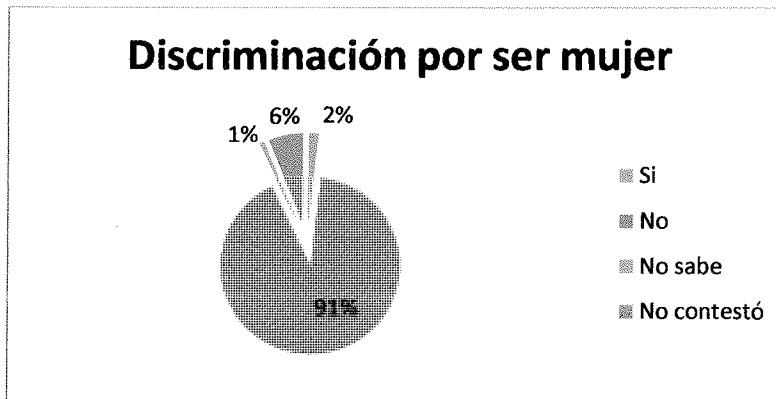


En relación con las edades de los encuestados, 4% es menor a 20 años; 11% tiene entre 20 y 25 años de edad y 1% tiene de 61 a 65 años.

Al respecto, el 84% de los hombres señalaron no sentirse discriminados, el 2% señaló que sí se ha sentido discriminado por esta causa: .03% por un superior jerárquico y el 1.3% por un compañero de trabajo. 14% de varones no respondieron la pregunta.

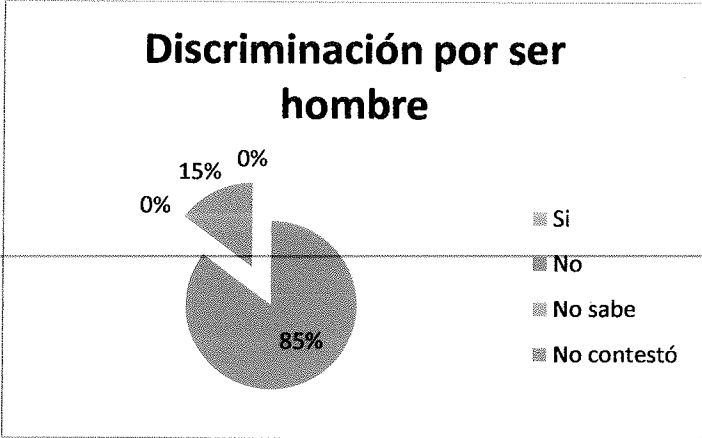
Siguiendo con la ENADIS 2010, respecto a la discriminación hacia las mujeres, señala que “se entiende por discriminación contra las mujeres toda distinción, exclusión o restricción por el hecho de ser mujer, que tenga por objeto el menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas, cultura y civil o en cualquier otra esfera” (ENADIS 2010:69).

En la encuesta se encontró:



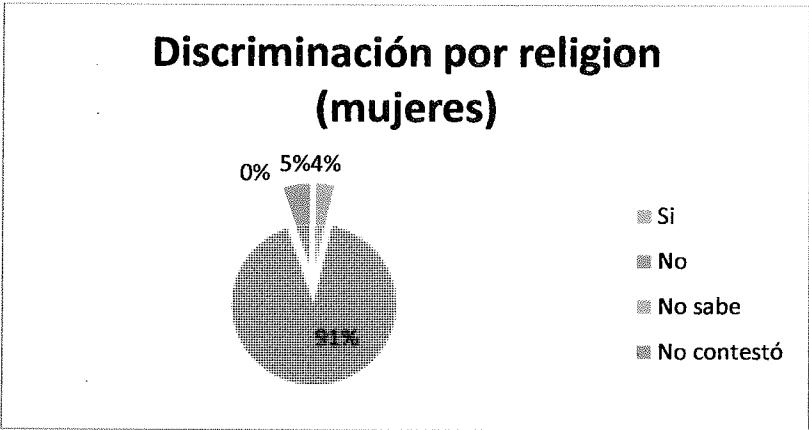
El 91% de las mujeres indicó que no se ha sentido discriminada por ser mujer, en su espacio laboral; contra el 2% que señaló sí haberse sentido discriminada: el .9% por un superior jerárquico y el .9% por un compañero de trabajo; asimismo, el 6% no respondió y el 1% está en el rubro “no sabe” si ha sido discriminada por esta causa.

La discriminación hacia las mujeres por ser mujeres, ha sido una situación presente en nuestro país y que se ha manifestado de forma violenta; en este caso, es pertinente el trabajo de sensibilización de lo que es la discriminación por causa de género, ya que se manifiesta incluso con formas que no se asocian como discriminatorias y que llegan a vincularse directamente con el hostigamiento sexual o laboral –previamente visto- (comentarios sobre la apariencia, descalificación por no poder realizar las mismas tareas que un hombre o no poder quedarse el mismo tiempo por tener hijos/as, etcétera).

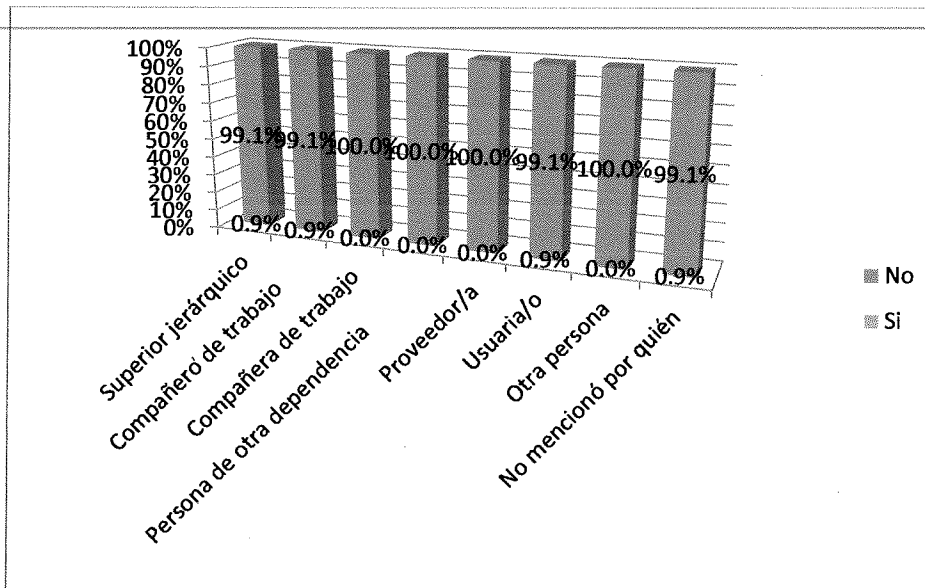


El 85% de los hombres encuestados, manifestó no sentirse discriminado en su espacio de trabajo por condición de género y el 15% no respondió. Se reitera lo dicho en el punto anterior. A la par, los hombres suelen sufrir menos discriminación en el espacio laboral, incluso porque no viven las mismas cargas que las mujeres (doble jornada: la que se realiza en el hogar); aún así los hombres pueden presentar otras desventajas, por ejemplo, se piensa que por ser hombres tienen que “soportar” diversas situaciones incómodas, algunas de las cuales incluso pueden poner en riesgo su propia integridad física (salud), etcétera; lo que también es importante de observar en un espacio de trabajo.

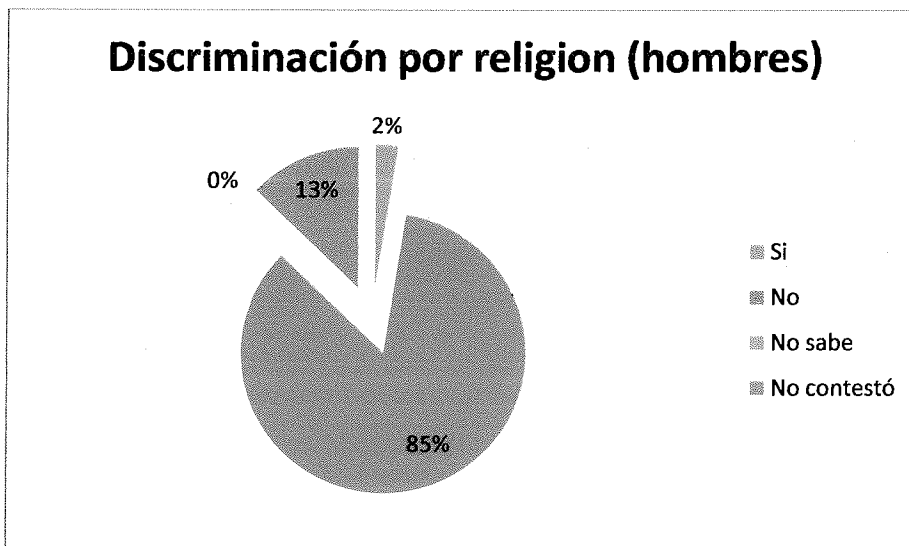
De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, “se entiende por intolerancia y discriminación religiosa toda distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en la religión, que tenga como fin o efecto la abolición o el detrimento del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos en igualdad de condiciones. La suspensión de derechos declarada por situaciones que pongan en peligro a la nación no será válida cuando, entre otros, se base únicamente en motivos de discriminación por religión”. (ENADIS 2010:63).



El 91% de las mujeres encuestadas reveló no sentirse discriminada por profesar una religión determinada; mientras que 5% no respondió y el 4% indicó sí sentirse discriminada, por lo que es importante el promover la aceptación a quienes profesen una religión distinta a la que se considera mayoritaria. En este sentido, las instituciones deberán promover el respeto y la aceptación.



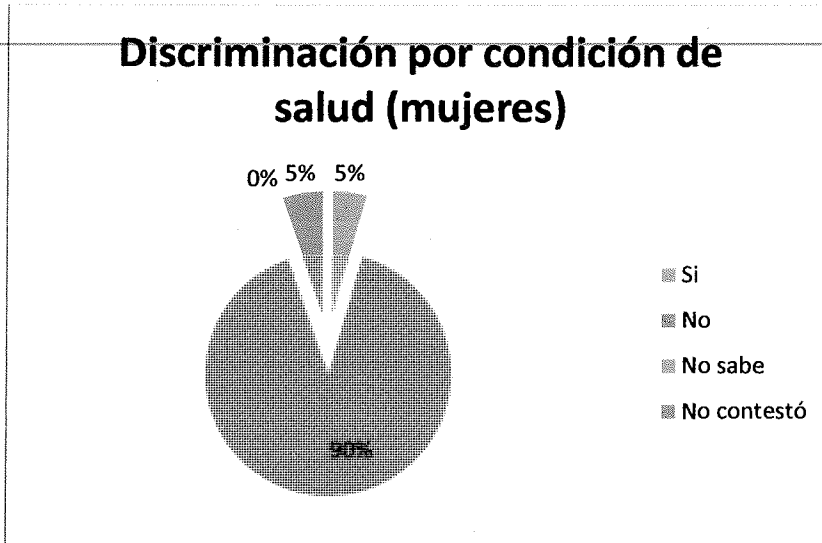
Las mujeres que dijeron ser discriminadas, señalaron que lo son principalmente por sus superiores jerárquicos o por un compañero de trabajo.



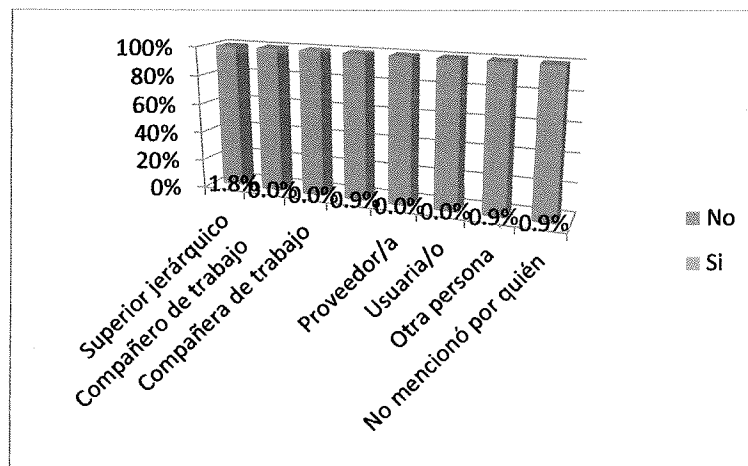
En relación con los hombres, el 85% señaló no sentirse discriminado, el 13% no respondió y el 2% dijo que sí ha sido discriminado por la religión que profesa. En este caso, el 0.6% dijo que quien lo ha discriminado es un superior jerárquico y el 1.9% dijo

que un compa馱ero de trabajo, por lo que valen los anteriores comentarios y tomar en cuenta que es un tema de ejercicio de derechos y libertades.

Varios sectores poblacionales refieren la salud como un problema por una condici3n espec3fica -generaci3n, g3nero, falta de cobertura, etc3tera-. (ENADIS 2010:82)

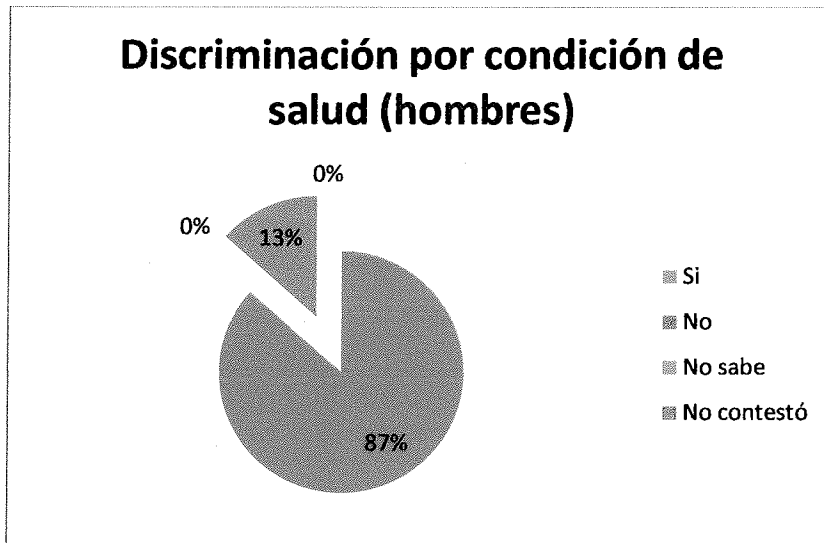


El 90% de las mujeres manifest3 no sentirse discriminada; un 5% dijo que no ha sido discriminada en su acceso a la salud y un 5% no contest3. Al respecto, valdr3a la pena saber si quienes dijeron sentirse discriminadas tiene que ver con el hecho de ser mujeres: esto es promoci3n espec3fica de la salud femenina, necesidad de servicios para embarazo (salud sexual y reproductiva), entre otros. Es importante tomar en cuenta este punto para la creaci3n de pol3ticas al interior de un orden de gobierno que se repliquen en el propio municipio, sobre todo observando las necesidades de sectores poblacionales espec3ficos.



En este caso, 1.8% de las mujeres que manifestaron haber sido discriminadas en relación con los servicios de salud, indicaron que fue por parte de un superior jerárquico; .9% indicó que por otra persona y .9% no mencionó por quién.

El tema de la sensibilización hacia superiores jerárquicos y compañeros de trabajo en el derecho a la salud, es muy importante para que se tomen decisiones para la generación de acciones y políticas pertinentes que estén transversalizadas por el enfoque de género.



En el caso de los hombres, el 87% señaló no sentirse discriminado en cuanto a este derecho, pero un 13% no respondió.

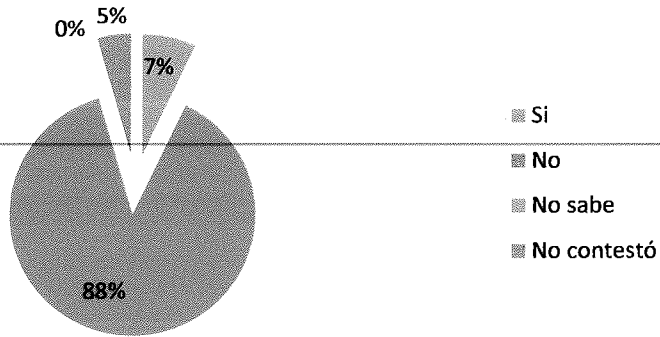
Es importante destacar que las prácticas de autocuidado y salud no corresponden con las ideas construidas socialmente en torno a la masculinidad, esto puede sugerir un sesgo importante en la percepción de los varones respecto a la discriminación por salud.

El censo Nacional de Población y Vivienda 2010 indica que 31.9 millones de personas no cuentan con primaria o secundaria concluida o no saben leer ni escribir (lo que se denomina rezago educativo: la deuda educativa del Estado con población); desglosándose de la siguiente forma: 5.3 millones de personas de 15 años en adelante no saben leer ni escribir; 10 millones de personas no cuentan con la primaria concluida y 16 millones de personas no han concluido la secundaria, con lo que además se pierde un importante potencial en relación con la productividad en el país.

Asimismo, de acuerdo con la ENADIS 2010, en México, el 16.6% de la población manifiesta haber sido discriminada por “su educación”; 3.1% indica que “sí en parte”; 79.2% indica que no y el .9% dijo desconocer para responder.



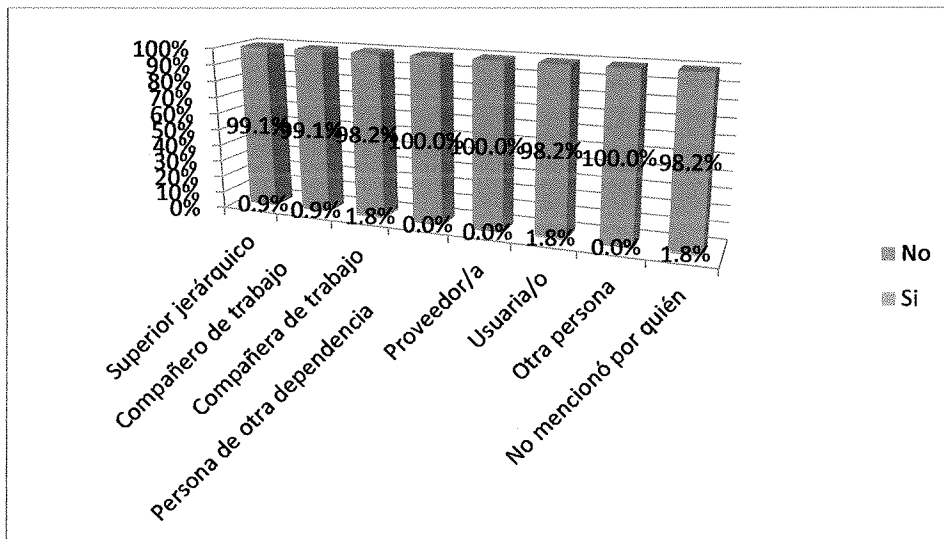
## Discriminación por estudios (mujeres)



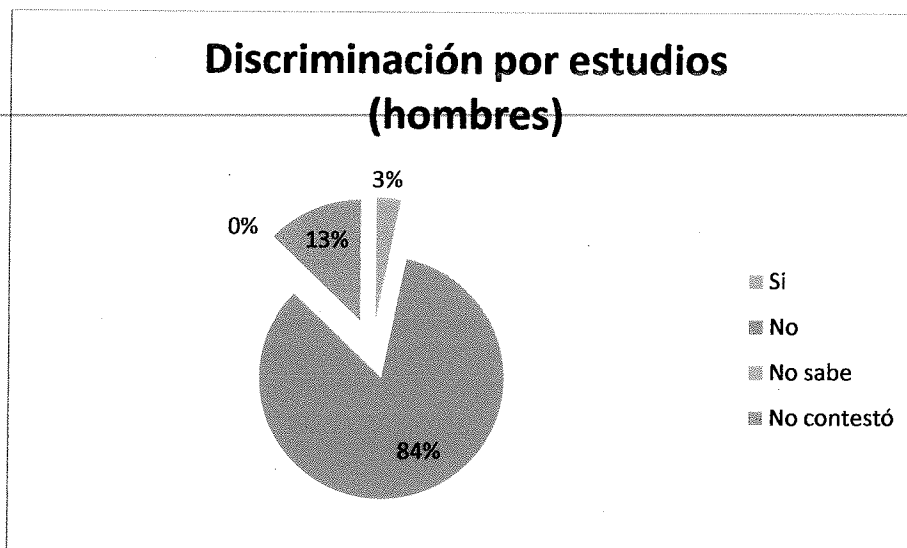
De las encuestadas, el 14% no cuenta con educación básica concluida; 15% concluyó secundaria; 12% cuenta con preparatoria inconclusa; 2% con preparatoria concluida; 2% con carrera técnica inconclusa; 11% con carrera técnica concluida y 9% con carrera comercial inconclusa.

Al respecto, el 88% de las mujeres encuestadas manifestó no haberse sentido discriminada por su nivel de estudios; 7% dijo que sí ha sido discriminada y 5% no contestó.

Debe contemplarse la promoción de la continuidad educativa (es decir, que avancen hacia niveles más altos de educación) desde una perspectiva educativa vinculada con el trabajo y no como un proceso aislado que no servirá en su trabajo actual.



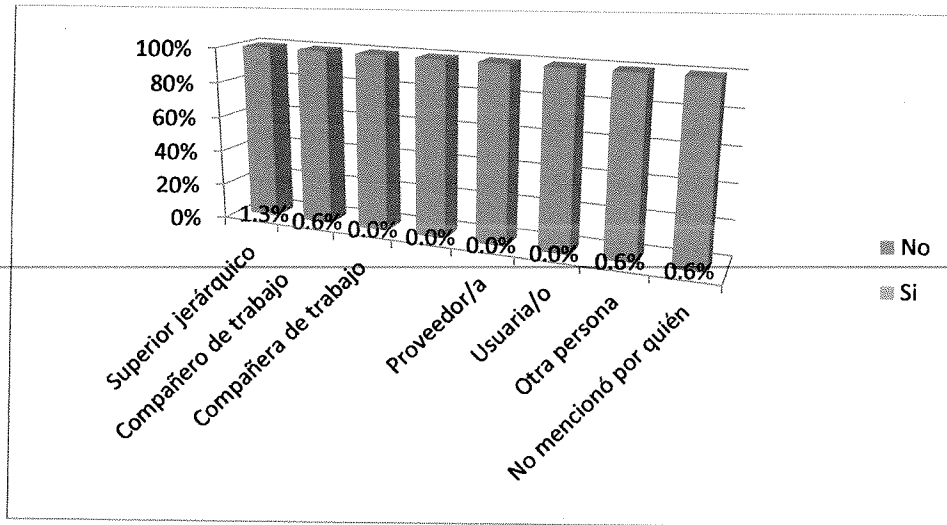
A mayor educación hay mayor apertura hacia las demás personas y sus distintas expresiones (de pensamiento, de forma de ser, de preferencia, etcétera), con lo que se logra una mejor promoción del ejercicio de los derechos.



El 27% no cuenta con educación básica concluida (aunque en comparación, más hombres que mujeres tienen la primaria concluida); 22% cuenta con la primaria concluida; 8% cuenta con la preparatoria inconclusa; 11% cuenta con la preparatoria concluida; y de manera amplia, cuentan con mayores niveles educativos que las mujeres, ya que un 19% concluyó una licenciatura y un 1% cuenta con un posgrado concluido.

84% de los varones dijeron no haberse sentido discriminados; 13% no respondió y 3% dijo que sí había sido discriminado por esta causa. Del 3% que manifestó haber sido discriminado, el 1.3% dijo que fue por un superior jerárquico y el .6% por un compañero de trabajo.

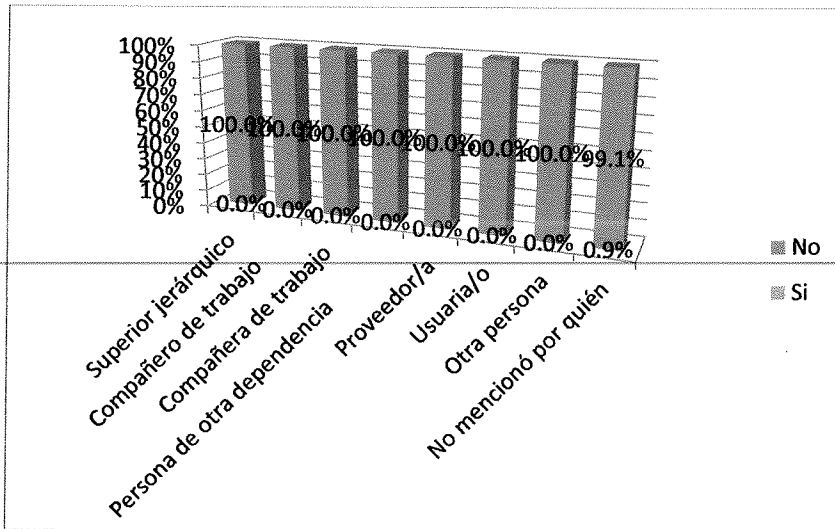
Vale destacar que las mujeres suelen ser las principales usuarias de los servicios de educación de adultos (66%), lo que sugiere además que en ocasiones los hombres prefieren no mencionar su nivel de escolaridad cuando es bajo o está inconcluso.



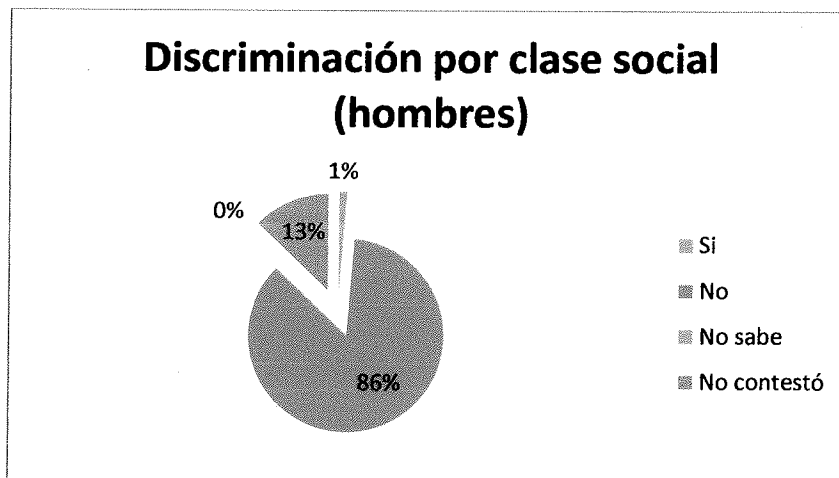
De acuerdo con la ENADIS 2010, no tener dinero, la apariencia física, la edad y el sexo, son las condiciones que más se relacionan con la discriminación



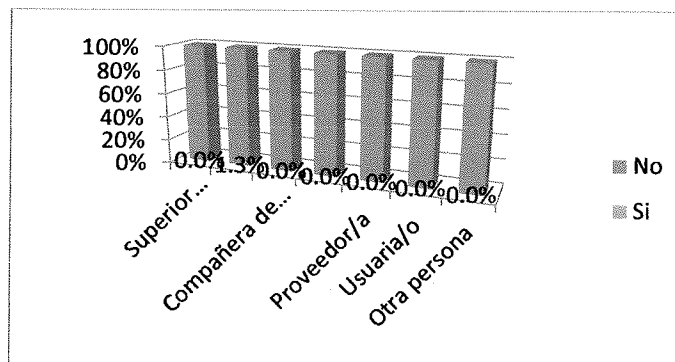
El 94% de las mujeres encuestadas dijo no haber sido discriminada por esta causa; el 5% no contestó la pregunta y el 1% indicó que sí ha sido discriminada.



Este 1% no mencionó por quién.

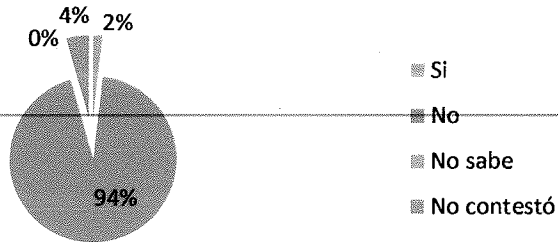


Por su parte, el 86% de los hombres indicó no haberse sentido discriminado por esta causa; el 13% no respondió y el 1% indicó que sí ha sido discriminado.

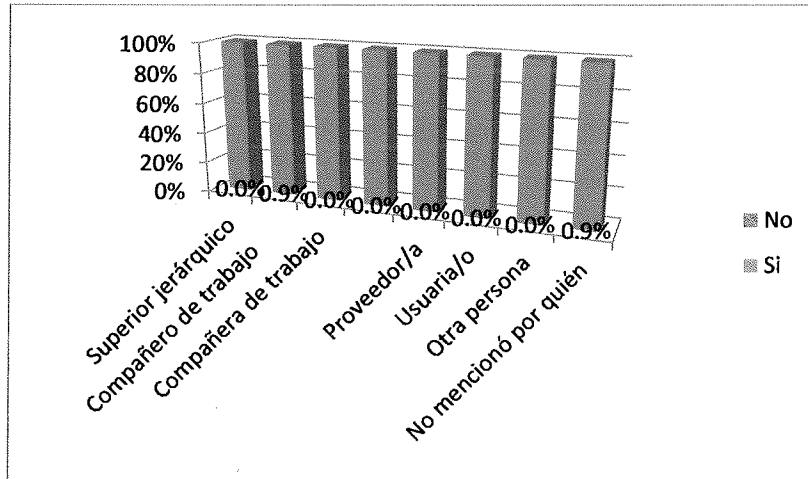


El 1.3% indicó que la discriminación ha sido por parte de un compañero de trabajo.

### Discriminación por estado civil (mujeres)

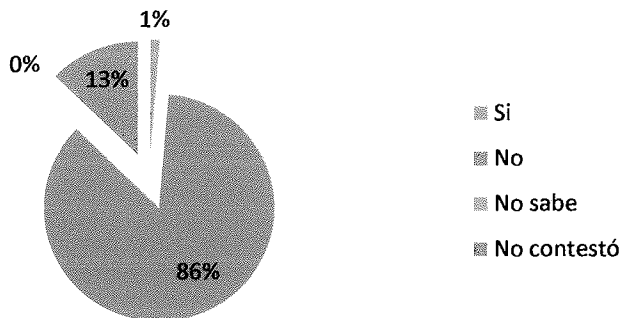


94% de las mujeres manifestaron no haber sido discriminadas; 4% no respondió la pregunta y el 2% indicaron que sí han sido discriminadas por esta causa.

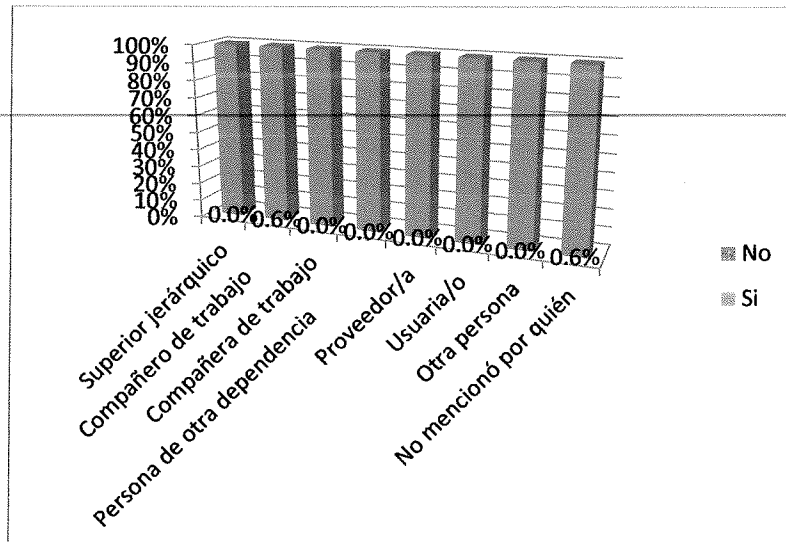


Respecto a las personas que las han discriminado, el .9% indicó que se trataba de un compañero de trabajo y el .9% no mencionó por quién.

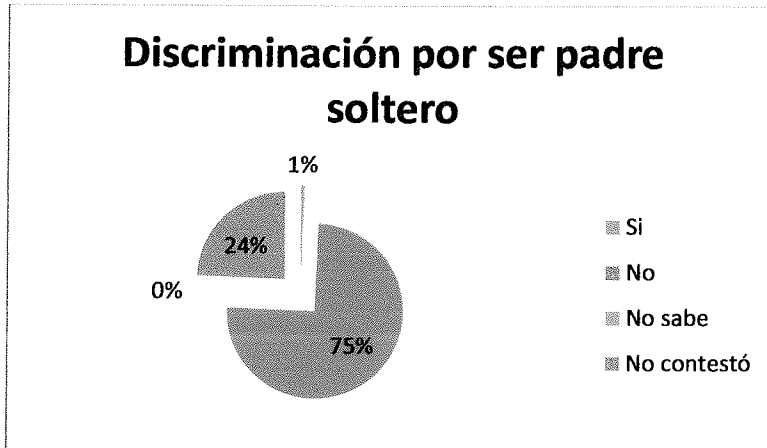
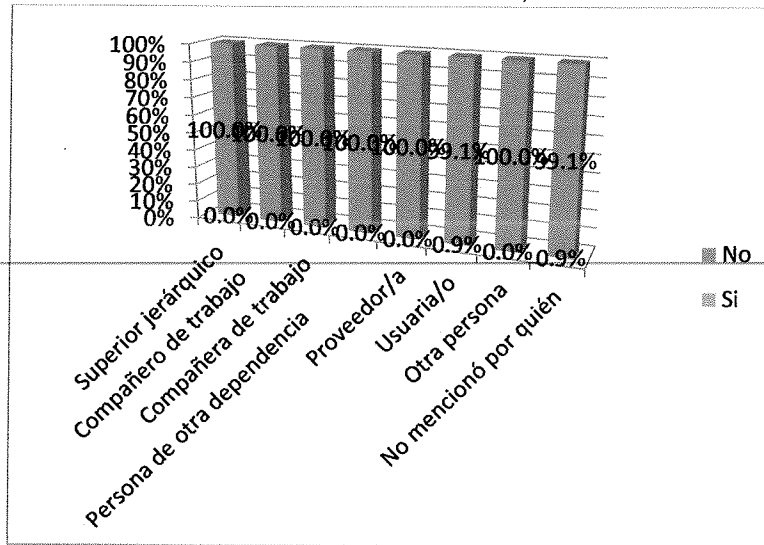
### Discriminación por estado civil (hombres)



En relación a sentirse discriminados por su estado civil, el 86% de los varones señaló no haber sido discriminados; frente a 13% que no respondieron y 1% que indicaron que sí habían sido discriminados.

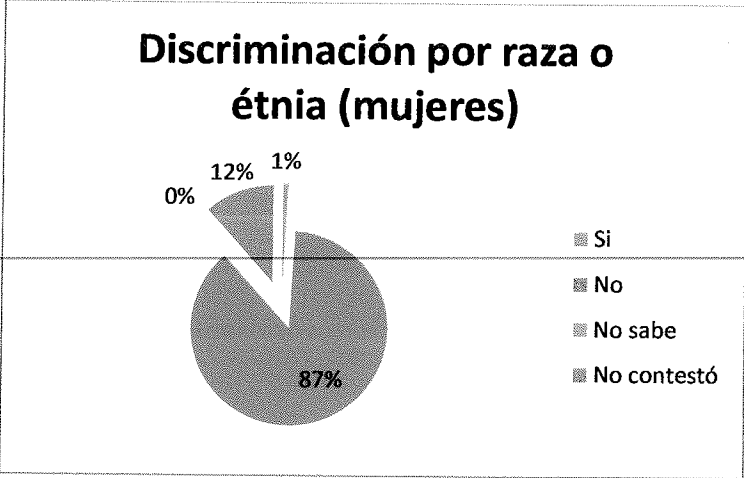


En este caso, el 83% de las mujeres encuestadas señalaron no haberse sentido discriminadas por ser madres solteras; en relación con el estado civil, visto anteriormente, aquí creció el número de encuestadas que no respondió: el 15% y el 2% indicó que sí ha sido discriminada.



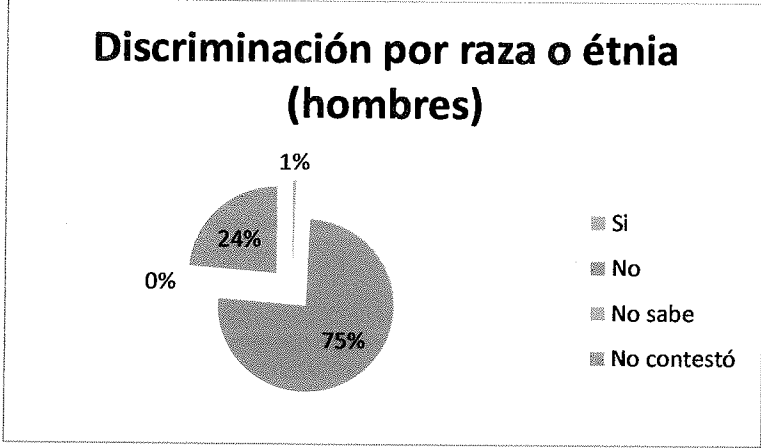
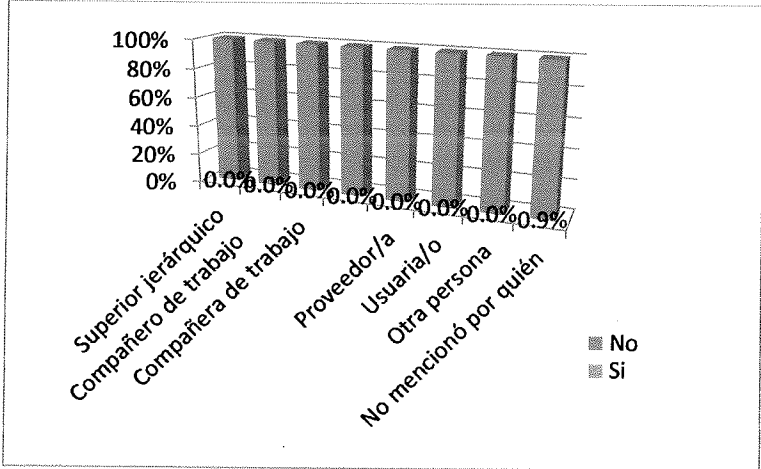
75% de los varones manifestaron no haber sido discriminados, 24% no respondió y 1% indicó haber sido discriminado. Al respecto es importante –como ya se vio en puntos anteriores, conciliar el tema vida familiar, personal y trabajo.

Retomando la ENADIS 2010, “se entiende por discriminación racial toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o disminuir el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”.



Al respecto, el 87% de las mujeres dijo no haberse sentido discriminada por esta causa; el 12% no respondió y el 1% dijo haberse sufrido discriminación, aunque no mencionó por quién.

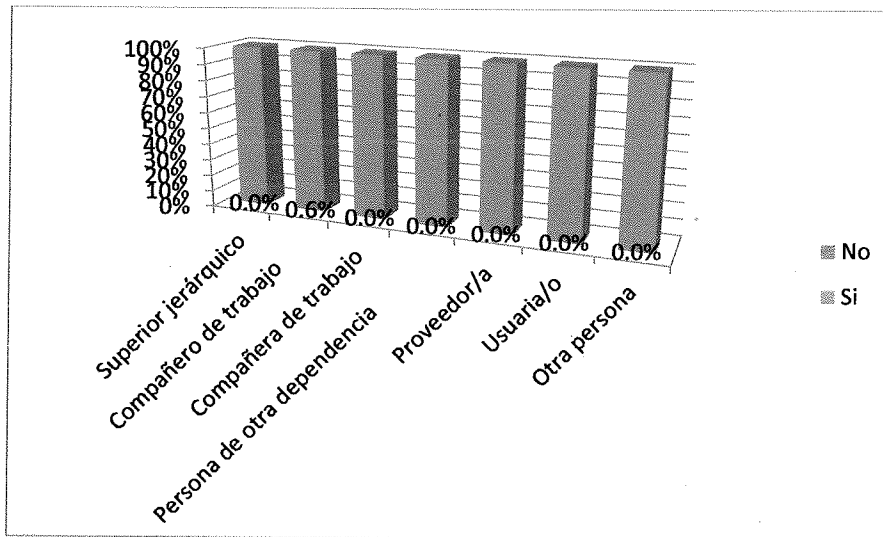
Tal como indica la ENADIS, es importante difundir el respeto sobre la diversidad étnica y promoverla como una riqueza de nuestro país.



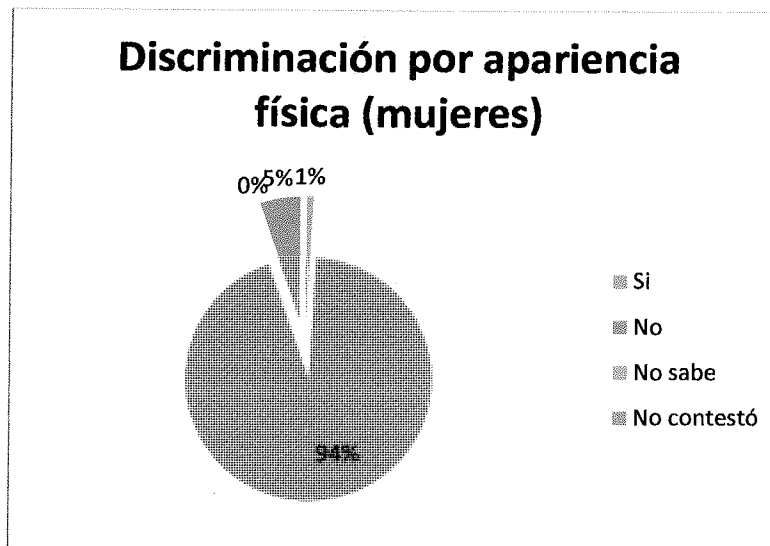


El 75% de los hombres encuestados dijo que no se ha sentido discriminado por esta causa; el 24% no respondió y el 1% dijo sí haber sido discriminado por un compañero de trabajo por esta causa.

En este tema se debe promover el respeto al interior de la dinámica laboral y como una política pública (tomando en cuenta que de acuerdo con el censo 2010, 15 millones de personas se declaran hablantes de una lengua indígena).

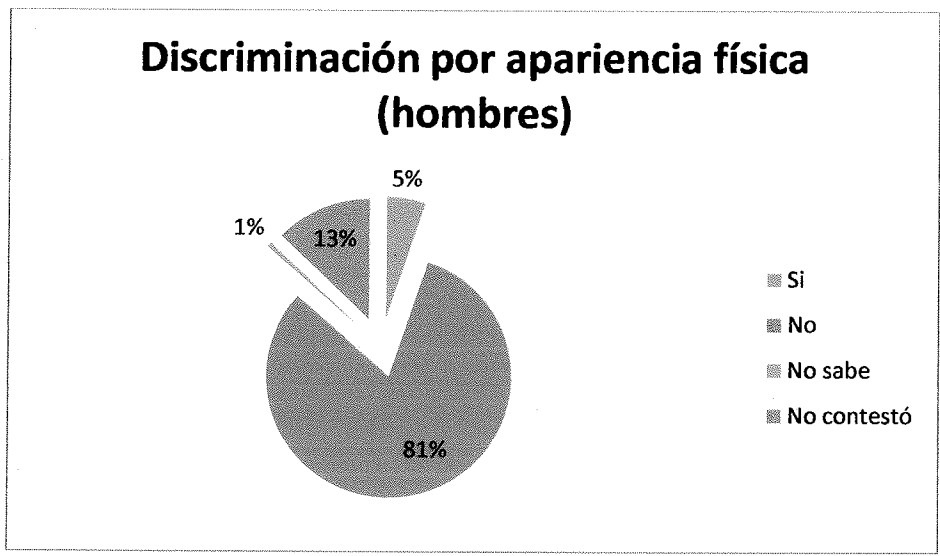
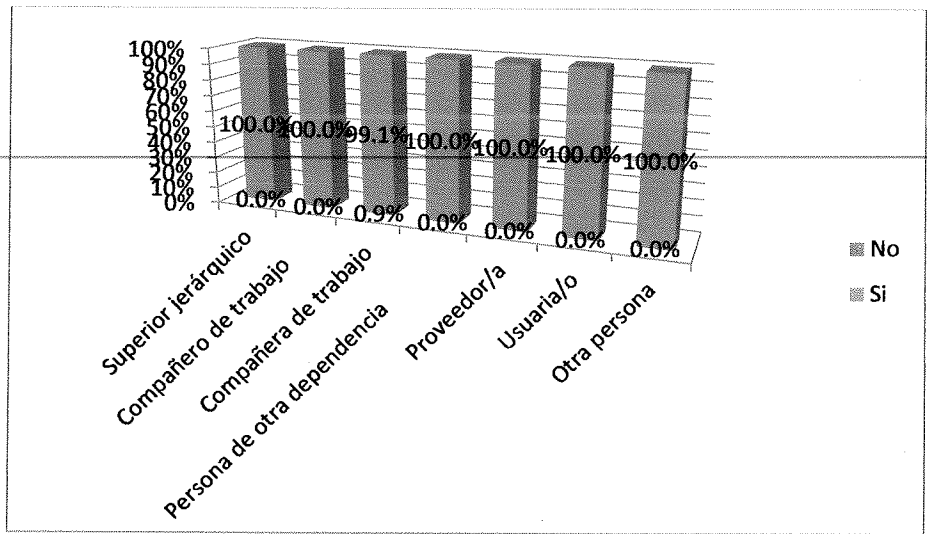


Al hablar de apariencia física se puede aludir desde al tono de piel hasta a una situación por causa de género (sobre todo hacia las mujeres) o sobrepeso o poco peso, etcétera.

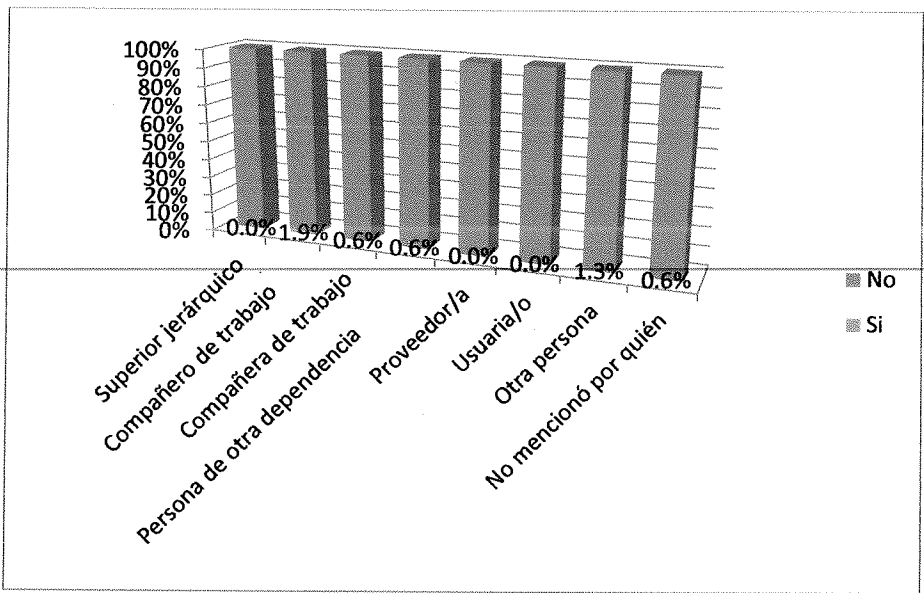


En este caso, el 94% de las encuestadas dijo no haber sido discriminada por esta causa; el 5% no respondió y el 1% dijo que sí había sido discriminada por una compañera de trabajo.

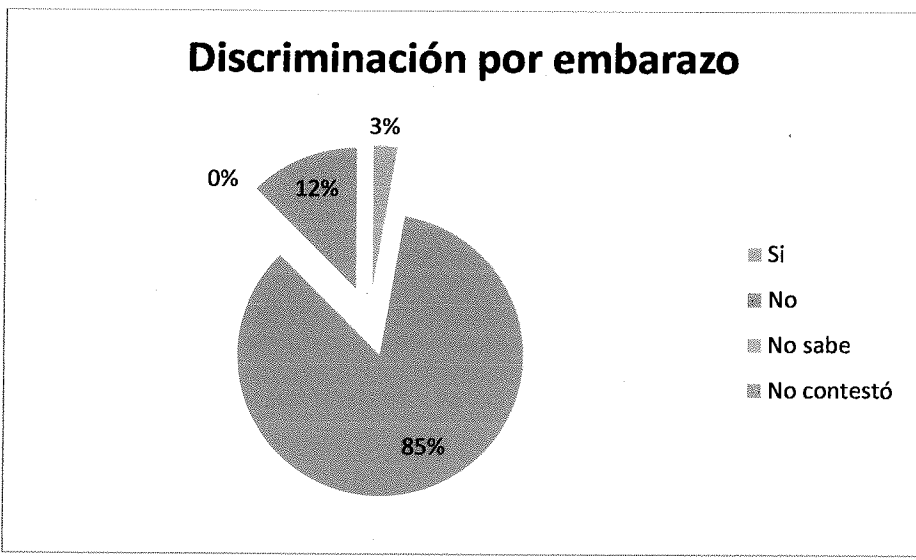
Se desconocen mayores datos sobre la manera de formular el planteamiento, pero es importante sensibilizar al respecto.



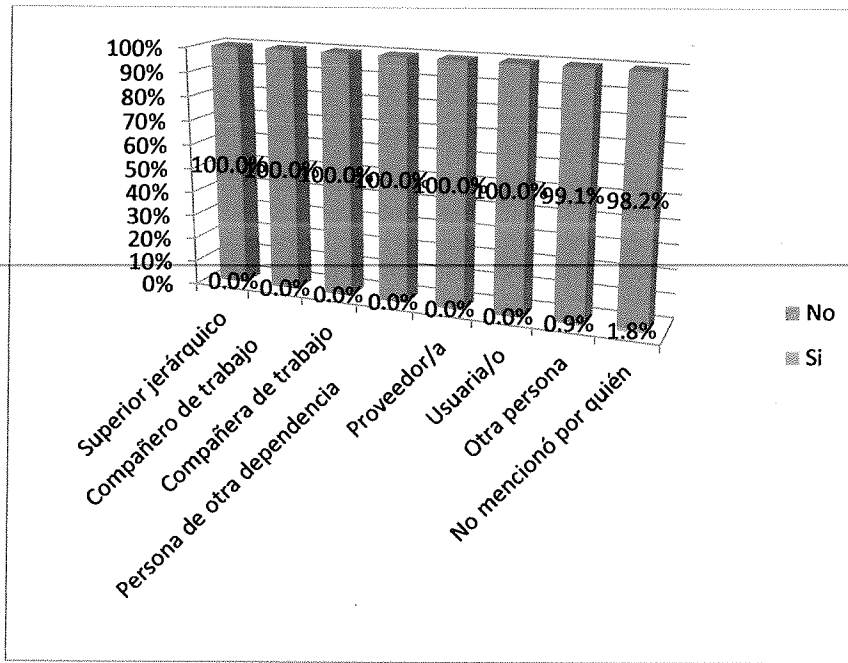
Por su parte, el 81% de los hombres encuestados señalaron no haber sido discriminados por esta causa; el 13% no respondió; el 5% dijo que sí; el 1.9% por un compañero de trabajo y el .6% por una compañera de trabajo, mientras que 1% no respondió.



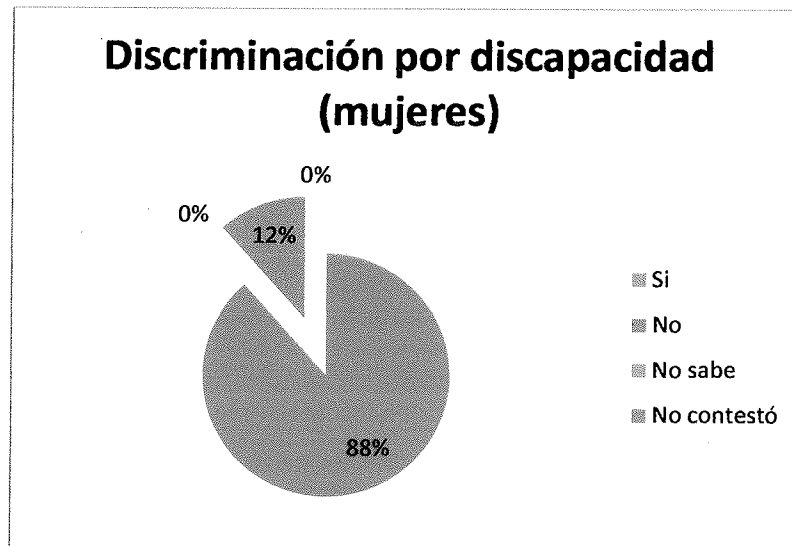
El embarazo ha sido un tema que históricamente ha puesto en desventaja a las mujeres en el campo laboral; al respecto, siempre es importante lograr una conciliación en tema vida personal y trabajo, como ya se ha mencionado con anterioridad y detectar cualquier tipo de discriminación al respecto, empezando por el tipo de convocatoria laboral que se realiza para ocupar los puestos de trabajo.



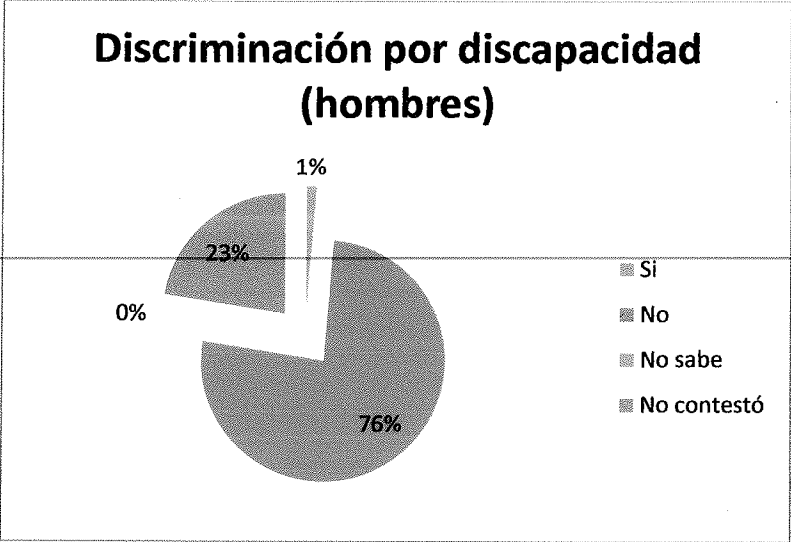
En este caso, el 85% de las encuestadas manifestaron no haber sido discriminadas por esta causa; el 12% no respondió y el 3% dijo que sí se ha sentido discriminada.



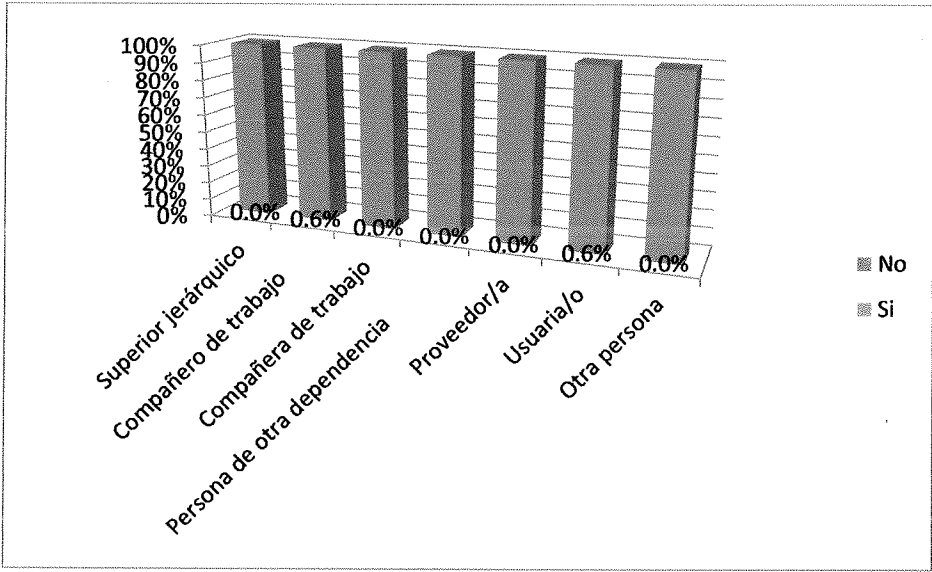
De acuerdo con la ENADIS 2010, “se entiende discriminación por motivos de discapacidad cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (...)”.



Se ignora qué porcentaje de las encuestadas tiene alguna discapacidad, sin embargo, el 88% señaló no haber sido discriminada por esta causa y el 12% no respondió.

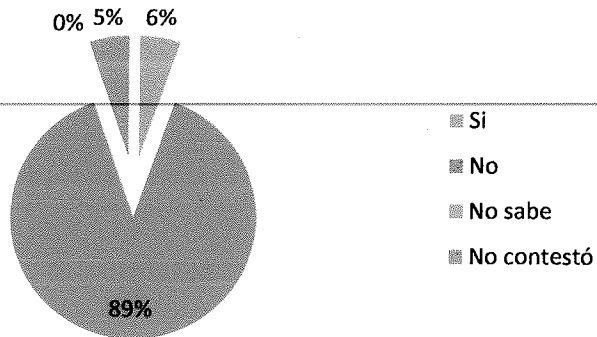


En el caso de los hombres, el 76% indicó no haber sido discriminado, el 23% no contestó y el 1% indicó que sí.

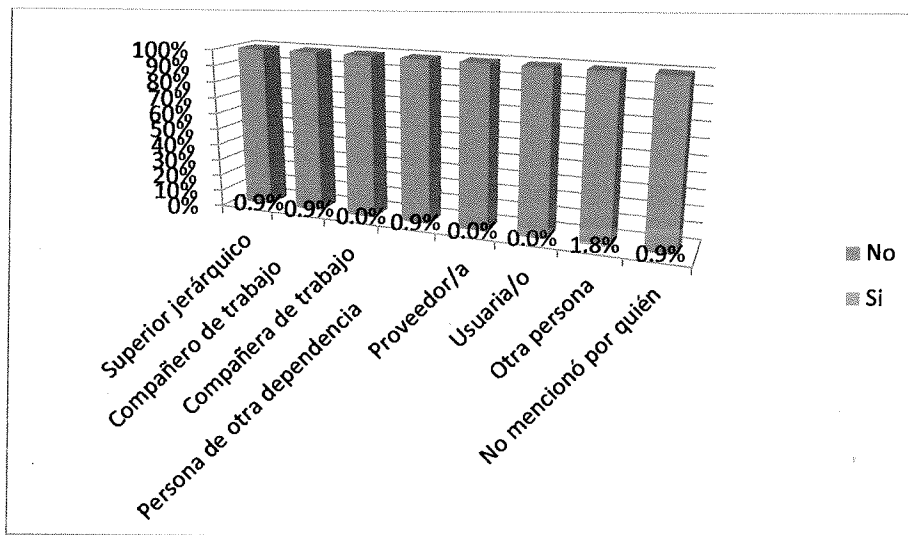


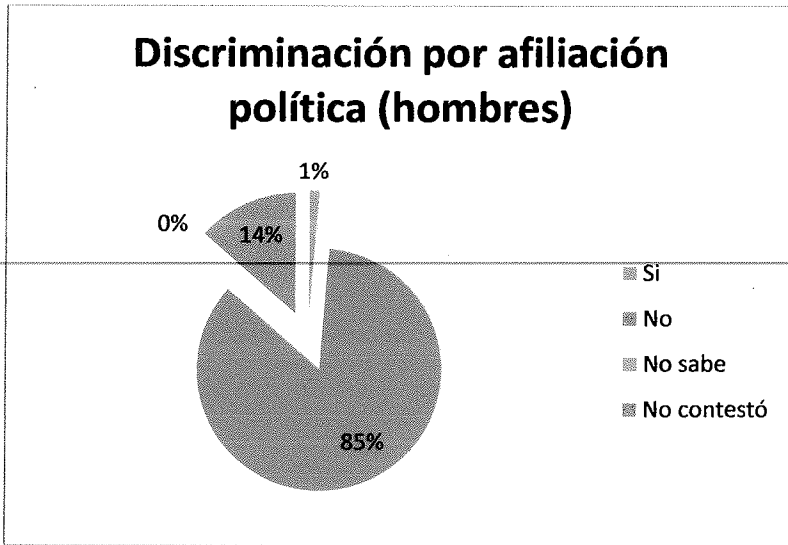
De acuerdo con la ENADIS 2010, el 40% de las personas encuestadas, señalaron que son las ideas políticas las generan mayor división social en nuestro país.

## Discriminación por afiliación política (mujeres)

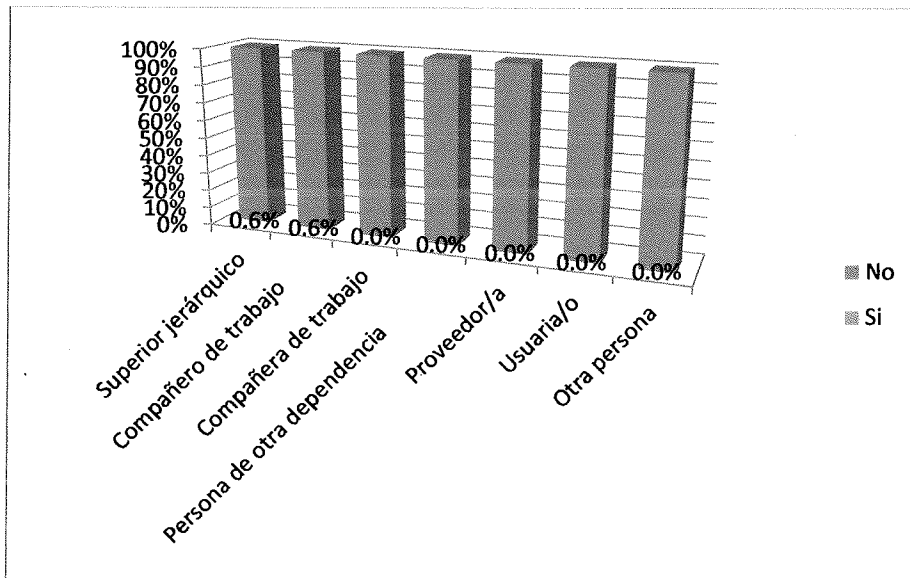


El 89% de las encuestadas dijo no haberse sentido discriminada por esta causa y 5% dijo que sí.

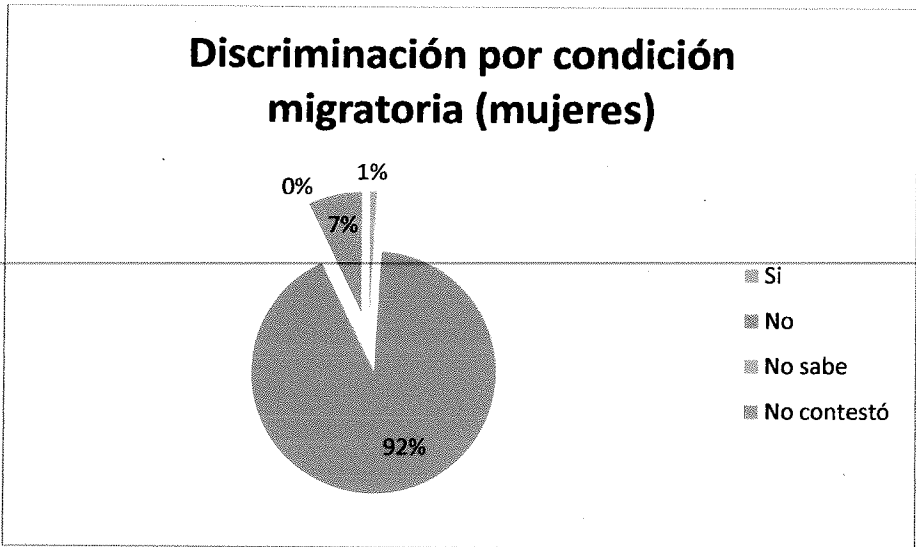




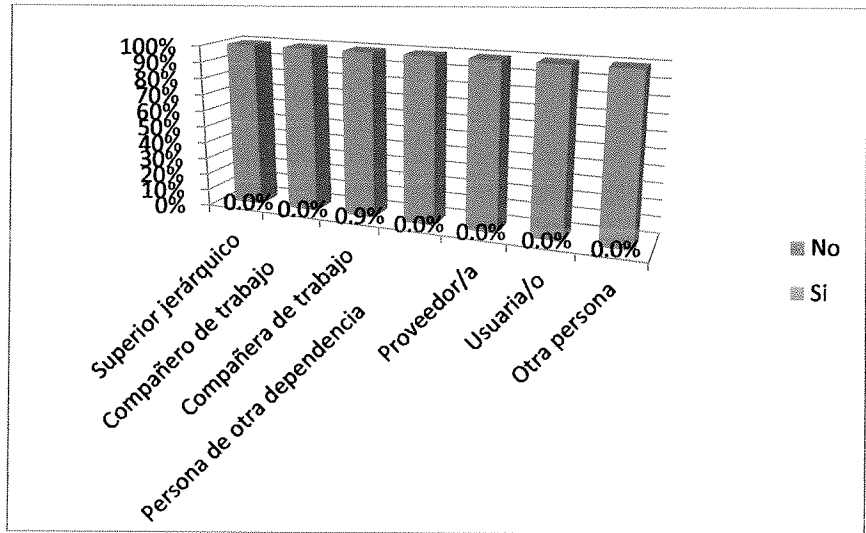
En relación con los varones encuestados, 85% dijo no haberse sentido discriminado por este motivo, 14% no respondió y 1% dijo que sí ha sido discriminado por un superior jerárquico (.6%) y un compañero de trabajo (.6%).



De acuerdo con la ENADIS 2010, “ninguna persona migrante o sus familiares podrán ser discriminadas en el goce de sus derechos por su condición migratoria, por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición (...)”.

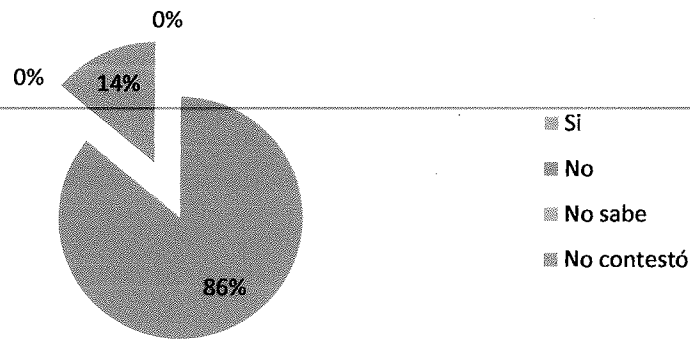


Se desconoce el origen de las personas encuestadas, en las mujeres el 92% dijo no haber sido discriminada por esta causa; 7% no respondió y 1% ha sido discriminada.

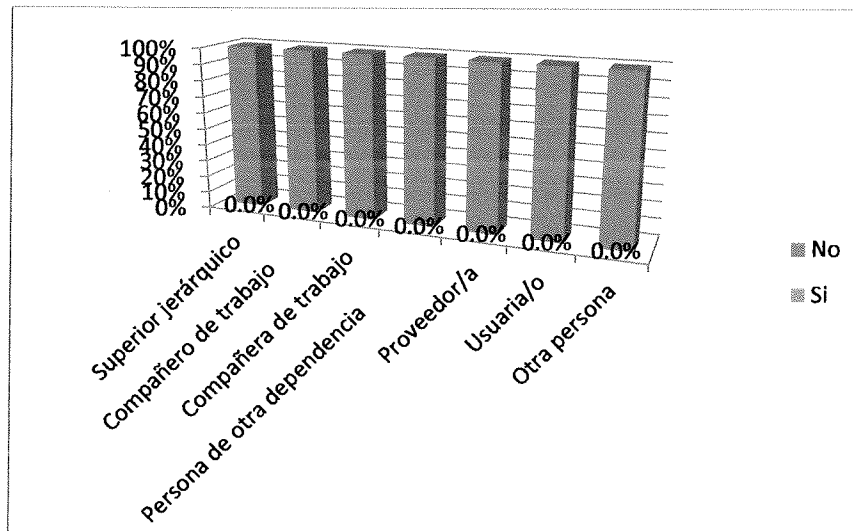




## Discriminación por condición migratoria (hombres)



En el caso de los hombres, el 86% dijo no haber sido discriminado por esta causa y el 14% no respondió.



La igualdad es uno de los pilares del sistema democrático y uno de los principios centrales del derecho internacional y de los derechos humanos, en tanto crea las condiciones para asegurar el goce y ejercicio de los mismos.

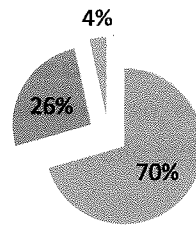
Hay distintas manifestaciones del principio de igualdad:

- Igualdad ante la ley.
- Igualdad en la aplicación de la ley.

- Igualdad en el contenido de la ley.
- Igualdad de derechos.
- Igualdad de oportunidades o igualdad sustancial.
- Principio de no discriminación.

**¿Consideras que en tu ámbito laboral actual existe igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? (mujeres)**

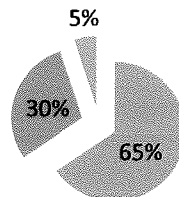
■ Si ■ No ■ No contestó



En este caso, el 70% de las mujeres señalaron que sí existe igualdad, mientras que un 26% indicó que no existe y 4% no respondió. Sería importante observar sobre qué rubros específicos se requieren realizar políticas igualitarias, desde el enfoque de género.

**¿Consideras que en tu ámbito laboral actual existe igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? (hombres)**

■ Si ■ No ■ No contestó



La respuesta de los hombres fue similares: 65% dijeron que sí; 30% dijeron que no y 5% no respondieron.

## Conclusiones

La población encuestada es joven, con escolaridad media y técnica superior que ha tenido acceso a puestos de trabajo formal pero con sueldo relativamente bajos. En su mayoría son casados y tienen entre 2 y cuatro hijos, doblando la media nacional que es de 2.2.

La composición sociodemográficas de las personas encuestadas en Sombrerete responde a la media nacional y estatal a excepción por el número de hijos/as.

Es evidente el avance de las mujeres en ciertos sectores sociales tanto en el ámbito educativo como en la inserción en el mercado de trabajo, sin embargo la reproducción y la división sexual del trabajo sigue condicionando la conciliación de la vida individual, familiar y laboral de las mujeres y los varones.

Son bajos los índices de violencia laboral reportados. En las últimas décadas han proliferado la construcción teórica de categorías sobre maltrato en el ámbito laboral (mobbing, acoso moral, etcétera) sin embargo, no existe información al interior de la Administración Municipal reforzando con ello que el problema se “naturaliza” y no se llega a la denuncia.

En discriminación los porcentajes son bajos ya sea por sexo, edad, escolaridad, religión, etcétera. Igualmente, no hay diferencias significativas entre varones y mujeres únicamente destaca la discriminación por diferencia política. Se propone indagar con mayor profundidad la discriminación laboral en los temas de segregación y el “techo de cristal”.

Este tipo de instrumentos abona a la investigación de las desigualdades sociales entre mujeres y hombres, y debe aprovecharse para la toma de decisiones.

## Propuestas de acción

Tema	Propuesta de acción	Medios
<b>Conciliación de la Vida Individual, Familiar y Laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ acceso 100% guarderías</li> <li>✓ permiso de paternidad,</li> <li>✓ flexibilidad de horarios.</li> <li>✓ Capacitación y reuniones dentro del horario laboral asignado.</li> <li>✓ Promoción la corresponsabilidad y reasignación de las cargas de trabajo en los hogares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reglamentos de Trabajo que aseguren la aplicación de medidas conciliatorias ad hoc a la administración pública municipal.</li> <li>- Capacitación a personal y tomadores de decisiones sobre la importancia del balance de la vida familiar y laboral.</li> <li>- Estrategias de divulgación que promuevan el equilibrios de los roles dentro del hogar (Talleres, pláticas y cursos).</li> </ul>
<b>Salud y Violencia Laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promoción de la salud laboral.</li> <li>✓ Reconocimiento de focos de violencia laboral,</li> <li>✓ Atención y sanción de conductas violentas en el ámbito de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inspección regular de ambientes de trabajo.</li> <li>- Protocolo de atención y sanción del Hostigamiento sexual.</li> <li>- Revisión de reglamentos de trabajo.</li> <li>- Talleres sobre construcción de ambientes libres de violencia.</li> </ul>
<b>Discriminación e Igualdad Laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Información sobre el tipo de discriminación en el contexto municipal.</li> <li>✓ Incorporación de adultos mayores a la plantilla laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilización sobre conceptos básicos de discriminación.</li> <li>- Ejercicios rutinarios para evaluar conocimiento de derechos humanos.</li> <li>- Talleres para la construcción de ambientes libres de discriminación e igualitarios.</li> <li>- Revisión de las políticas de contratación.</li> </ul>

## Bibliografía

**Acevedo, Biaggil y Borges (2009).** Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer - caracas. 14 (32): 163-182.

**Artazcoza-d,L., Escribà-AgüircGénero,V. y Cortèsa I. (2004)** Trabajos y salud en España. Gac Sanit 18: 24-3

**Bonaccorsi, N. (1999)** "El trabajo femenino en su doble dimensión doméstica y asalariada". En La Aljaba,IV:83-90.

**Consejo Nacional para la Discriminación. (2010).** Encuesta Nacional de Sobre Discriminación en México, ENADIS 2010. México. [online]. (10/11/11), Disponible: <http://www.equidad.scjn.gob.mx/IMG/pdf/ENADIS-2010-RG-SemiAccs-02.pdf>

**Durán, M.A. (Dir.) (2006)** La cuenta satélite del trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid. Comunidad de Madrid.

**Durán, M.A. y Rogero, J. (2009).** La investigación sobre el uso del tiempo, Cuadernos Metodológicos, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

**Durán, M. (2011).** El trabajo no remunerado en la economía global. Fundación BBVA, Madrid. 2011.

**Durán, M. y Milosavjevic, V. (2011).** El trabajo no remunerado, las encuestas de uso del tiempo y las predicciones de demanda de cuidado en América Latina. Serie Documentos de Trabajo. Fundación BBVA, Madrid.

**Fornés, J. (2002).** Mobbing la violencia psicológica como fuente de estrés laboral. *Enfermería global*. [online]. (10/11/11) Disponible en <http://www.anamib.com/colaboraciones/mobbing-fornes.pdf>

**INEGI. (2007).** Panorama de violencia de las mujeres, ENDIRE 2006. INEGI. México. [online]. (10/11/11), Disponible [http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/gender/vaw/surveys/Mexico/Mexico\\_ENDIREH2006\\_report.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/gender/vaw/surveys/Mexico/Mexico_ENDIREH2006_report.pdf)

----- **(2009).** Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social. México. [online]. (10/11/11), Disponible: [http://www.paot.org.mx/centro/ceidoc/archivos/pdf/concep\\_eness09.pdf](http://www.paot.org.mx/centro/ceidoc/archivos/pdf/concep_eness09.pdf)

----- **(2010).** Censo de Población y Vivienda. México. México. [online]. (10/11/11), Disponible: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/cpv2010/Default.aspx>

**Juárez, S. y Moreno, L. (2008).** Violencia, acoso sexual y laboral en los centros de trabajo. *En Violencia de género contra las mujeres y feminicidio: un reto para el Estado salvadoreño*, Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). (10/11/11) [online]. [http://www.observatoriodeseguridadciudadanadelasmujeres.org/materiales/publicaciones/2008\\_Feminicidio.pdf#page=98](http://www.observatoriodeseguridadciudadanadelasmujeres.org/materiales/publicaciones/2008_Feminicidio.pdf#page=98)

**Laralde, S. y Ugalde, Y. (2007).** Glosario de Género. INMUJERES, México.

**Mansilla, F. (2003)** El síndrome de Fatiga Crónica: del modelo de susceptibilidad a la hipótesis de la cadena de estrés en el área laboral. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq.* [online]. (10/11/11) Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0211-57352003000200003&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352003000200003&lng=es&nrm=iso). ISSN 0211-5735. <http://dx.doi.org/10.4321/S0211-57352003000200003>.

**Moreno, B., Rodríguez, A, Garrosa, E., Morante, M. y Rodríguez, B. (2005).** Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española. *Psicología en Estudio*. 10 (1) :3-10.

**ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS Consejo Interamericano Para El Desarrollo Integral (CIDI). (2007).** XV CONFERENCIA INTERAMERICANA DE MINISTROS DE TRABAJO 11-13 de septiembre de 2007 Puerto España, Trinidad y Tobago: Igualdad de género para el Trabajo Decente. Propuestas para la transversalización de género en





las políticas laborales y de empleo en el marco de la CIMT. [online]. (10/11/11)  
Disponible en: <http://scm.oas.org/PDFS/2007/DDSE00035S01.pdf>

**Paravic, Velenzuela y Burgos (2004).** Violencia percibida por trabajadores de atención primaria de salud. CIENCIA Y ENFERMERIA. (2): 53-65.

**Sánchez M., Aparicio, M. y Dresch, V. (2006)** Ansiedad, autoestima y satisfacción autopercibida como predictores de la salud: diferencias entre hombres y mujeres. Psicothema. 18(3):584-590

**Sánchez, M (2008).** No pasa nada; el hostigamiento sexual, ¿un problema estructural?. El Colegio de México. México.

**Scialpi, D. (2002).** La violencia laboral en la administración pública argentina

Revista Venezolana de Gerencia, 7(18): 196-219.

**SERNAM. (2003)** Guía práctica para implementar medidas de conciliación familia y trabajo en la empresa. Acción Empresarial y el Servicio Nacional de la Mujer. Chile.