



**CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS,
URBANOS Y AMBIENTALES**

Violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral en México

Tesis presentada por

ANA LAURA MOLINA ARMENTA

Para optar por el grado de

**MAESTRA EN DEMOGRAFÍA
PROMOCIÓN 2008-2010**

Directora de tesis

DRA. BRÍGIDA GARCÍA GUZMÁN

**MÉXICO, D.F.
JULIO DE 2010**

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al Colegio de México que me abrió sus puertas, así como a sus profesores por su contribución a mi formación como demógrafa.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, cuya beca me permitió concluir mis estudios de maestría.

A la Doctora Brígida García por su apoyo, guía y enseñanzas todas ellas invaluable.

A la Doctora Cecilia Rabell por los comentarios y sugerencias hechos al presente trabajo.

A mis padres, Carlos y Margarita; a mis hermanas, Irasema y María y a mi hermano Rodrigo con mucho cariño.

A mis amigas Rosalba Jasso, Edith Gutiérrez y Saraí Miranda, fraternalmente.

RESUMEN

En esta investigación se analizan los factores asociados a la ocurrencia de violencia laboral en México ajustando un modelo de regresión logística binomial. Para ello se consideran las características sociodemográficas y laborales de las mujeres asalariadas. Los datos utilizados corresponden a los presentados en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2006.

El principal objetivo de esta tesis es identificar las manifestaciones de la violencia laboral en México y su magnitud entre las trabajadoras asalariadas, así como analizar la propensión de estas mujeres a experimentar este tipo de violencia teniendo en cuenta sus características sociodemográficas (individuales) y laborales (contextuales). El análisis de la violencia en el trabajo se hizo desde la perspectiva de género.

La población objeto de estudio son las mujeres asalariadas de quince años y más que han experimentado al menos un tipo de violencia laboral. En el modelo logístico binomial la edad, el nivel de escolaridad, el estado conyugal, la presencia de hijos y la región de residencia se incluyeron como variables sociodemográficas, por su parte, la ocupación, el lugar de trabajo y la antigüedad en el empleo se consideraron dentro de las variables laborales.

En general, las estadísticas sobre violencia son escasas y pese a que en el caso mexicano se ha avanzado en su recolección, hasta el momento la única fuente de información de este tipo de ejercicio de poder en el *ámbito laboral* es la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006. La disponibilidad de esta información por primera vez en México, conjuntamente con la necesidad de conocer cuál es la situación de la violencia laboral en nuestro país, hace importante y pertinente la aproximación al tema desde los estudios sociodemográficos.

ÍNDICE GENERAL

Introducción	1
Capítulo 1. La violencia en el ámbito laboral	6
Introducción	6
1. Breve panorama del trabajo femenino.....	7
2. La perspectiva de género.....	9
3. La violencia laboral como una de las expresiones de violencia de género	12
4. Violencia laboral como problema: concepto, acciones implicadas, detonantes.....	14
4.1. Factores de riesgo en la experiencia de violencia laboral	17
5. La violencia laboral en países más desarrollados.....	19
6. La violencia laboral en países menos desarrollados.....	21
7. Tipos de violencia laboral	22
7.1. Acoso sexual	24
7.2. Intimidación (Bullying/Mobbing).....	25
7.3. Discriminación salarial.....	26
Capítulo 2. La violencia laboral en México	28
Introducción	28
1. La violencia laboral en México.....	28
2. Estudios de caso sobre violencia laboral previos a la ENDIREH	35
3. La ENDIREH: la versión 2003 y la 2006.....	42
Capítulo 3. La ocurrencia de Violencia laboral y sus factores asociados	46
Introducción	46
1. Características sociodemográficas de las mujeres en la ENDIREH 2006	47
2. Características laborales de las mujeres asalariadas y no asalariadas en la ENDIREH 2006	50
3. Incidencia de dos expresiones de violencia laboral: discriminación y acoso laborales	55
4. Ocurrencia de violencia laboral hacia las asalariadas	59
5. Análisis multivariado de la violencia laboral.....	66
Capítulo 4. Síntesis, discusión y consideraciones finales: hacia la visibilización de la violencia laboral en México.....	73
Introducción	73
4.1. Síntesis y discusión de los resultados.....	73
4.2. Estrategias de prevención: cómo mejorar las políticas y la captura de información sobre violencia laboral a la luz de los resultados de la investigación	81

4.2.1. Sobre la visibilización del problema	82
4.2.2. Sobre la captura de la información.....	84
4.2.3. Sobre la prevención de la violencia laboral.....	84
Bibliografía	90

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Esquema 1. Factores de riesgo asociados a la violencia laboral	19
Gráfica 1. 1. Porcentaje de violencia laboral por tipo de ocupación.....	20
Gráfica 1.2. Proporción del ingreso medio femenino respecto del ingreso medio masculino	27
Gráfica 2.1. Violencia laboral por entidad federativa (Porcentajes)	34
Gráfica 3.1. Distribución de las mujeres ocupadas por posición en el trabajo.....	50
Gráfica 3.2. Ocurrencia de violencia laboral para las asalariadas por estado civil (porcentajes).....	61

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. 1. Términos más frecuentes para referirse a hechos de violencia laboral.....	23
Cuadro 2.1. Conceptos clave sobre violencia laboral en la Norma Mexicana para la igualdad.....	31
Cuadro 2.2. Comparación entre algunas características y resultados de la ENDIREH 2003 y 2006 44	
Cuadro 3.1. Distribución por estado civil de las mujeres entrevistadas	47
Cuadro 3.2. Distribución por edad de las mujeres entrevistadas.....	48
Cuadro 3.3. Distribución por nivel de escolaridad de las mujeres entrevistadas	48
Cuadro 3.4. Distribución por condición de actividad de las mujeres entrevistadas	49
Cuadro 3.5. Distribución de las características laborales de asalariadas y no asalariadas	53
Cuadro 3.6. Distribución por grupos quinquenales de edad de las asalariadas y no asalariadas	54
Recuadro 3.1. Violencia laboral por discriminación y por acoso en la ENDIREH 2006	56
Cuadro 3.7. Distribución por estado civil de las asalariadas según tipo de acoso o discriminación. 59	
Cuadro 3.8. Ocurrencia de violencia laboral según características sociodemográficas	62
Cuadro 3.9. Ocurrencia de violencia laboral según características laborales.....	65
Cuadro 3.10. Comparación de los indicadores de bondad de ajuste	68
Cuadro 3.11. Razones de probabilidad de experimentar violencia laboral	69

INTRODUCCIÓN

La violencia hacia las mujeres por razones de género es hoy día reconocida en el mundo como un problema social, de salud pública y de derechos humanos, que requiere atención gubernamental de manera creciente. Constituye además uno de los lastres en el desarrollo de los países, y su prevención y erradicación tiene que estar presente en los asuntos de la agenda de política pública (El-Brush et.al, 1993; Sen, 1998; Rioseco, 2005). Por mucho tiempo fue considerada como una cuestión de incumbencia privada, pero gracias al trabajo de organizaciones sociales de mujeres y de organizaciones no gubernamentales, la problemática fue visibilizada y se denunció que la violencia ocurrida en el ámbito privado era asunto público.

Aunque los primeros estudios sobre el tema trataban básicamente la violencia doméstica, con el paso del tiempo la profundización de las investigaciones fue evidenciando que la violencia de género era compleja y que se extendía a otras esferas distintas a los hogares; de esta manera, la violencia escolar, comunitaria y laboral fueron hechas visibles. La violencia laboral se perfila como uno de los costos ocultos del trabajo femenino y aunque su existencia no es reciente, hace poco se ha empezado a reconocer como un fenómeno en expansión, tanto en países desarrollados como en menos desarrollados.

En general, las estadísticas sobre violencia son escasas y pese a que en el caso mexicano se ha avanzado en su recolección particularmente de la doméstica, hasta el momento la única fuente de información de este tipo de ejercicio de poder en el *ámbito laboral* es la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006. La disponibilidad de esta información por primera vez en México, conjuntamente con la necesidad de conocer cuál es la situación de la violencia laboral en nuestro país, hace importante y pertinente la aproximación al tema desde los estudios sociodemográficos.

Partiendo de lo anterior expuesto, la presente tesis tiene como objetivos: uno, identificar las principales manifestaciones de la violencia laboral en México y su magnitud entre las trabajadoras asalariadas; dos, analizar las características sociodemográficas y laborales de las mujeres que han vivido violencia en el lugar de trabajo en comparación

con las que no la han vivido; tres, analizar la propensión de las mujeres asalariadas a experimentar violencia laboral teniendo en cuenta la edad, la escolaridad, el estado conyugal, los hijos nacidos vivos, la región de residencia, la ocupación, el lugar de trabajo y la antigüedad en el mismo; cuatro, recapitular sobre la pertinencia de ampliar o profundizar las preguntas diseñadas para captar la violencia laboral en México y quinto, proponer alternativas para identificar y prevenir, en el caso mexicano, la violencia laboral tomando como ejemplo lo hecho en otros países. La población objeto de estudio en este trabajo son las mujeres asalariadas de quince años y más entrevistadas en 2006 por la ENDIREH.

Para alcanzar los objetivos propuestos para esta investigación sostenemos como hipótesis y planteamos como preguntas lo siguiente:

1. Los lugares de trabajo son espacios donde las relaciones y la organización son inherentemente jerárquicas; adicionalmente, consideramos que la construcción social del género está presente en las mujeres y hombres trabajadores. En el contexto anterior, ¿en qué sentido el género hace que las relaciones en el trabajo además de jerárquicas sean desiguales?
2. La violencia en el ámbito laboral es multicausal y puede tomar la forma de acoso y discriminación. En este sentido ¿en México ocurre este tipo de violencia?, ¿qué tan común o no es el fenómeno? , ¿qué tipo de violencia laboral es más común entre las empleadas, obreras y jornaleras mexicanas: la discriminación laboral o el acoso laboral?
3. Para entender cabalmente la violencia en el ámbito laboral dirigida a las trabajadoras debemos considerar tanto las características individuales – sociodemográficas- como las contextuales –laborales- de estas mujeres. Así, debemos preguntarnos ¿cuál es el efecto de uno y otro aspecto en la ocurrencia o no de violencia laboral? ¿ qué factores son más determinantes para experimentar la violencia: las características individuales de las mujeres o las contextuales? Asimismo es importante indagar acerca de los siguientes aspectos.

Sobre las características individuales

a. Tomando en cuenta la edad esperamos que las mujeres más jóvenes y las maduras sean quienes experimentan mayor violencia laboral; las primeras principalmente en forma de acoso y las segundas en forma de discriminación.

b. Tomando en cuenta la escolaridad esperamos que las mujeres con más estudios que tienen más autoestima y han desarrollado habilidades y capacidades que les permiten, por un lado, alternativas para la resolución de problema y, por el otro, darse cuenta y detectar conductas violentas, sean mujeres en quienes la violencia laboral sea menor.

c. Tomando en cuenta el tipo de unión conyugal de las mujeres y suponiendo que existe la sexualización del espacio de trabajo (Cooper, 2001a) esperamos que las mujeres alguna vez unidas enfrenten mayor violencia laboral ya que la actividad sexual es manifiesta en ellas.

d. Tomando en cuenta el número de hijos, esperamos que aquellas mujeres que sean madres experimenten más violencia pues al tener responsabilidades económicas aunque apareciera la violencia permanecerían en los lugares de trabajo.

e. Tomando en cuenta la región es posible que las relaciones de género más subordinadas en el sur, comparado con el resto del país, coadyuven a que en esta región la violencia laboral sea mayor.

Sobre las características contextuales

f. Tomando en cuenta la ocupación conjeturamos que en las ocupaciones donde hay más protección (contratos, sindicatos, por ejemplo) o son menos precarias, es donde ocurre menos la violencia. En este sentido esperaríamos más violencia hacia las jornaleras.

g. Tomando en cuenta el lugar de trabajo podría esperarse que los lugares de trabajo donde las estructuras jerárquicas (rendición de cuentas a superiores o supervisores, varios compañeros de trabajo) existan, pero no estén claramente determinados son espacios

que favorecerían la violencia laboral hacia las mujeres, de esta manera, esperamos que muchas fábricas, maquilas, dependencias públicas y privadas sean espacios de trabajo con mayor violencia laboral.

h. Tomando en cuenta la antigüedad en el trabajo se espera que las mujeres que tengan más tiempo en el último empleo estén menos expuestas, pues con la antigüedad ya han elaborado redes de apoyo que las protegen.

La tesis está integrada por tres capítulos. El primero de ellos aborda de manera breve la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y la relación de la perspectiva de género con el trabajo y la violencia laboral. Posteriormente se desarrolla el concepto de este tipo de violencia y factores de riesgo asociados a ella identificados en la bibliografía. Se presentan también los resultados de investigaciones llevadas a cabo en algunos países diferenciándolos entre desarrollados y menos desarrollados. La última parte de este primer capítulo amplía la información sobre las tres formas de violencia en el trabajo que más han sido estudiadas: el acoso sexual, la intimidación y la discriminación salarial.

El capítulo dos analiza la violencia laboral en el contexto mexicano desde dos posiciones, primero desde las instituciones y las leyes y segundo desde la academia a través de diversos estudios hechos referentes al tema en el país. Más adelante se describen la ENDIREH 2003 y 2006 con el fin de identificar las diferencias entre ellas y las ventajas de la última versión.

En el tercer capítulo se examinan detalladamente las características sociodemográficas y laborales de las mujeres en la encuesta y se ajusta un modelo de regresión para conocer el peso de los factores asociados a la ocurrencia de violencia laboral. Este apartado inicia con la identificación de la condición de actividad y la posición en el trabajo de todas las mujeres de la muestra. Una vez hecho lo anterior se hace una comparación entre las asalariadas y no asalariadas. En este capítulo se estudia también la incidencia de cada una de las expresiones de discriminación y de acoso que la ENDIREH 2006 nos permite. Se expone también la metodología utilizada para encontrar los factores asociados a la violencia laboral con el uso de un modelo logístico binomial y los resultados obtenidos en el modelo.

En el cuarto y último capítulo a manera de conclusión, reflexionamos sobre las implicaciones de los factores asociados a la ocurrencia de violencia en el ámbito laboral a la luz de los resultados obtenidos por medio del modelo estadístico. Se analizan también los vacíos existentes hasta el momento en el estudio de la violencia laboral en México poniendo énfasis en la visibilización del fenómeno, la captura de datos, las estrategias preventivas y las medidas punitivas. Finalmente, en este capítulo presentamos algunos ejemplos de lo hecho para sancionar y prevenir algunas de las manifestaciones de violencia laboral en México y lo llevado a cabo en otros países que podría ser considerado para realizarse en nuestro país.

CAPÍTULO 1. LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Introducción

La violencia es un tema complejo de investigación para las ciencias sociales, representa un reto desde su conceptualización misma, y los debates teóricos sobre la inherencia de la violencia en los seres humanos o su aprendizaje social no están todavía acabados.

Como concepto, no se trata de algo estático pues su significado varía según el tiempo, la sociedad o la cultura desde la cual se define (Casique y Ferreria, 2006; Krauss, 2005), no obstante, el ejercicio desigual del poder es la constante en la definición y su presencia en todo el mundo en todas sus diferentes formas es un hecho. Cada vez se reconoce más que se trata de un asunto de derechos humanos, así como de de salud y política públicas. La pertenencia étnica, la adscripción política o religiosa, la preferencia sexual o el género son ejemplos de características poblacionales que se han utilizado como justificación del ejercicio de la violencia.

La primera parte de este capítulo muestra, por un lado, que la violencia laboral hacia las mujeres es una más de las manifestaciones de la violencia por razones de género. Asimismo, se realiza un breve repaso de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo extradoméstico. Consideramos importante indicar la medida en la que esta incorporación ha constituido una subversión a la ideología dominante del trabajo para el mercado como espacio simbólico de construcción de la masculinidad, que al ser ocupado por las mujeres puede detonar violencia real y/o simbólica (Díaz,2005; Zúñiga,2005).

El segundo apartado busca aproximarnos a la conceptualización e implicaciones de la violencia en el ámbito laboral, y a los hallazgos encontrados en investigaciones hechas en países más desarrollados y menos desarrollados en relación al tema. Por último, se tratan con mayor detalle, tres de las formas de violencia laboral más comunes y en expansión: el acoso, la intimidación y la discriminación salarial.

1. Breve panorama del trabajo femenino

En México las mujeres se incorporaron al trabajo asalariado a lo largo del siglo XIX, específicamente entre 1776 y 1910 (Ramos, 2006). De manera creciente empezaron a emplearse en las fábricas (textiles y tabacaleras por ejemplo) y los servicios, sin embargo, los oficios que realizaban eran extensiones de los trabajos domésticos (afanadoras, cocineras, planchadoras, etc.). Las mujeres en las fábricas realizaban las tareas menos importantes del proceso, tenían las peores remuneraciones y a diferencia de lo que ocurría en este periodo en Inglaterra y en Estados Unidos, ellas eran una minoría (Ramos, 2006).

En el siglo XIX el trabajo de las mujeres fuera de casa no era bien aceptado, pues la moralidad de estas trabajadoras era puesta en duda, en este sentido, su trabajo era además de censurado, menospreciado, lo cual como señala Ramos (2006: 812) “oculta un proceso de construcción de diferencias genéricas que se apoya en una discriminación económica para la mujer y en una valoración teñida de sexualidad para sus capacidades laborales”.

En el periodo de 1910 a 1921 la mano de obra en la industria se reduce significativamente, en cambio, desde los años veintes las mujeres empiezan a concentrarse en los servicios (De Oliveria et.al. 2001). En el siguiente decenio resultado del impulso dado a la industrialización se estimularon las actividades terciarias, lo que significó la paulatina reincorporación de las mujeres al trabajo (De Oliveria et.al. 2001; Rendón, 2003).

La fuerza de trabajo femenina es incorporada nuevamente de manera importante en la década de los 1940's, las mujeres fueron integradas como trabajadoras debido a la Segunda Guerra Mundial, especialmente en la economía de posguerra y fueron altamente demandadas para trabajar en el sector terciario. Su volumen fue tan importante que Hobsbawm considera a este cambio como uno de los elementos de la Revolución social del siglo XX.

Las décadas de los 1970's y 1980's, momentos de crisis internacional, de establecimiento del neoliberalismo y de la entrada en vigor en México del Tratado de Libre Comercio con América del Norte representan también momentos importantes en lo que respecta al trabajo femenino, en particular de las mujeres mexicanas. La crisis y la

reestructuración económicas deterioraron las condiciones de trabajo de toda los trabajadores pero más intensamente en el caso de las mujeres (De Oliveria et.al., 2001). El incremento de la participación femenina especialmente en México (a partir de los 70's a la fecha) en el trabajo asalariado se debe a varios factores, como el descenso de la fecundidad y el incremento de la escolaridad femenina, sin embargo, la aparición de crisis económicas internacionales y el aumento del número de hogares con jefatura femenina han acentuado este crecimiento. La fuerza de trabajo femenina es anticíclica pues aún en los periodos de crisis económica, el empleo femenino ha aumentado aunque se ha profundizando la precariedad de sus trabajos.

Hoy día es innegable la terciarización de la economía tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo y, también lo es, el que las mujeres predominan en este sector. Las mujeres son preferidas para estos trabajos porque son extensivos en mano de obra, de baja paga y de relativa baja calificación. Para los países en vías de desarrollo, como los de América Latina, el crecimiento de los servicios y de la gran participación de las mujeres en él han estado asociados al crecimiento del sector informal o no estructurado, es este sector el que crea la mayoría de los empleos.

Dado que nuestro objeto de estudio es la violencia en el trabajo, es importante remarcar lo que se sabe de las condiciones recientes de la incorporación de las mujeres al trabajo extradoméstico, en este aspecto debe de considerarse que cambios vertiginosos han ocurrido desde la mitad del siglo XX en México relacionados con la situación de la mujer. Ejemplo de ellos son el incremento de la presencia de mujeres en la escuela y la subsecuente elevación del promedio de escolaridad femenina: la escolaridad promedio de las de 15 años y más pasó de 6 años en el año 1990 a 7.9 en 2005, su incorporación masiva al mercado de trabajo extradoméstico desde la década de los setenta, a veces como parte de las estrategias de los hogares en respuesta a las crisis económicas: la tasa de participación femenina de las mujeres de 30-39 años era de era de 49% en 1997 y de 54% en 2008 y la notable reducción de la fecundidad: la tasa global de fecundidad pasó de 5.7 hijos en 1976 a 2.1 desde el 2007 hasta la fecha (CONAPO, 2000). Sin duda, lo anterior ha modificado e influido en alguna medida la percepción de las mujeres sobre sí mismas, sus proyectos y expectativas personales así como la manera en que se relacionan éstas con los hombres.

Estos cambios van acompañados también de conflicto y resistencias, adicionalmente si se considera que al interior de la familia, como en la sociedad, existen relaciones jerárquicas y de poder entre sus miembros, es decir, no es una unidad armónica, el ejercicio del poder tiene como una de sus manifestaciones a la violencia. El espacio laboral es también un espacio de ejercicio de poder, de ahí que nuestro objetivo de estudio sea estudiar este ámbito.

2. La perspectiva de género

La incorporación de la perspectiva de género aunque relativamente reciente ha enriquecido a las ciencias sociales, la Demografía incluida dentro de ellas, puede verse fortalecida con su inclusión, es por esta razón, que en esta investigación se utilizará esta perspectiva para entender la violencia en el ámbito laboral. En la medida en que no se pierda de vista que la población no es un ente homogéneo y que los sujetos que la integran son diferentes y desiguales algunos pasos hacia una sociedad más igualitaria podrán avanzarse.

El género y los atributos asociados a él no fueron conformados por un orden biológico-natural inmutable, por el contrario, el género es construido histórica y socialmente (Hierro, 1998; Lagarde, 1998; De Barbieri, 1992) y por tanto es susceptible de ser cambiado. No existe la naturaleza femenina o la naturaleza masculina porque es la sociedad la que históricamente ha construido en los cuerpos el género. Desafortunadamente, género, sexo o mujeres se usan como sinónimos en el lenguaje común, es importante clarificar que no lo son, ya que, de hecho la diferencia sexual como conjunto de características biológicas de los humanos, sólo es una parte de la construcción social de lo masculino y femenino. El concepto de género es una categoría más compleja que la de sexo puesto que abarca múltiples aspectos¹.

Rendón (2003) considera al género o sistema sexo/género como un conjunto de “construcciones sociales creadas a partir de las diferencias de sexo, que distinguen culturalmente a las mujeres de los hombres y les atribuye características (habilidades y actitudes) distintas. Estas construcciones sociales orientan, impulsan o inhiben (e incluso

¹ Aspectos biológicos, sociológicos, psicológicos, económicos, políticos y culturales (Lagarde, 1998:53).

llegan a prohibir) determinadas conductas en el conjunto o en ciertos sectores de los hombres o de las mujeres” (p.8).

La diferencia física entre hombres y mujeres construida sobre el sexo biológico como la diferencia más próxima, vela los otros determinantes del género, simplificando la diferencia entre hombre-mujer en diferencias físicas evidentes y obvias que a su vez se utilizan para justificar la asociación entre hombre opresor – mujer subordinada. Esta diferencia como señala Sánchez Mora (2004) impone distinciones además de las biológicas, sociales, psicológicas, económicas, políticas y culturales que considera Lagarde (1998) también eróticas, afectivas, jurídicas y físicas.

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

Debe considerarse al género como una categoría de estudio importante porque más allá de la división genérica entre hombres y mujeres dentro de la economía y la sociedad, existe producto de dicha división, la desigualdad tanto social como económica, con distintas implicaciones para cada género.

El género es una categoría única que se utiliza para referirse a los dos sexos en que se divide la especie humana, su uso para un estudio es importante porque al mostrar los dos elementos de la unidad, permite comparar a los dos sexos determinados por él, de esa manera podemos encontrar las diferencias entre ellos producto de la determinación bio-socio-psico-econo-político-cultural y aproximarnos a las implicaciones y/o a la medida de la diferencia o la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Frente a las desigualdades derivadas del género, la autonomía femenina es una respuesta para cerrar las brechas. El concepto de autonomía es complejo, en la bibliografía sociodemográfica se refiere entre otros aspectos, a la independencia que tienen o no las mujeres para tomar decisiones (García, 2002: 87). Para Nehmad (1993:3) la autonomía es la realización de proyectos de vida propios y la apropiación del cuerpo por parte de las mujeres, indica así, el grado en que las mujeres buscan cambiar las condiciones estructurales y valorativas que las enmarcan para satisfacer sus necesidades.

No obstante que la categoría de género sea la categoría nodal para los estudios de mujeres, estos análisis están imbricados en “una matriz compleja” (Hierro:1998,540-541) de clase (condición socioeconómica), raza, edad, etnicidad, cultura, nacionalidad e identidad sexual y como agrega González (1997), existen diferentes relaciones de dominio-subordinación, estas diferentes relaciones conforman una subordinación integral, en el caso de las mujeres no sólo actúa la subordinación por género, también actúa la clase.

La incorporación de la perspectiva de género en los estudios de trabajo tiene dentro de sus preocupaciones principales la igualdad entre trabajadores independientemente de que se trate de hombres o mujeres, en esta medida la integración de este aspecto es un medio para conseguir la igualdad entre los géneros. En este sentido la OIT (2003) considera que las principales áreas de acción de esta perspectiva en el mundo de trabajo son, entre otras: a) promover y llevar a la realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con el fin de garantizar que el principio de no discriminación se aplique plenamente de derecho y de hecho, b) crear más empleo y mayores oportunidades para asegurar que las mujeres tengan ingresos decentes, alcanzando así los objetivos de niveles de vida decentes, integración social y económica, realización personal y el desarrollo social y c) fortalecer el pacto tripartito (gobiernos, empleadores, trabajadores) y el diálogo social para garantizar la igual participación de las mujeres y de los hombres, de forma que sus intereses y preocupaciones queden reflejados adecuadamente en la elaboración de políticas. Aspectos como niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, poder o influencia, remuneración o prestaciones son indicadores de la diferencia o brecha de género en el trabajo (OIT, 2003: 48).

Dentro de los estudios de género, la violencia es uno de los temas centrales pues es una de las manifestaciones más extremas de la relación desigual entre hombres y mujeres de manera tal que las mujeres ocupan un lugar subordinado y sus cuerpos y trabajos son controlados.

La perspectiva de género es además inherente a los estudio de violencia pues como señala Velázquez (2003:28) ésta se basa y se ejerce en y por la diferencia social y subjetiva entre los sexos. Esta misma autora señala que dentro de las causas de la violencia de género subyacen la distribución desigual del poder y en las relaciones establecidas a través de él donde el poder, retomando a Joan Scott, implica control y acceso diferenciado de recursos tanto materiales como simbólicos. Resultado del acceso diferencial al poder pueden mencionarse varias relaciones asimétricas no sólo hombre-mujer, sino también entre adulto-menor, docente-alumna o jefe-empleada.

3. La violencia laboral como una de las expresiones de violencia de género

La Organización Mundial de la Salud define a la violencia como “El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS, 2003:5).

La violencia de género, está conformada por un conjunto de agresiones de diversa índole que ocasionan daño en las mujeres, las cuales van encaminadas a perpetuar la subordinación femenina y la desigualdad de género, de manera tal, que se reproducen los roles de control sobre ellas y de obediencia en respuesta (Castro, Riquer y Medina, 2004; Varela, 2005). Esta violencia entendida como la que se ejerce hacia las mujeres por el hecho en sí de pertenecer al género femenino ha sido primordialmente estudiada en su expresión física dentro del hogar y de manera particular ejercida por la pareja. De esta manera, el grueso de los estudios sobre violencia de género se ha concentrado en mujeres unidas violentadas físicamente por sus cónyuges. En cambio, la violencia laboral ha sido menos abordada, no obstante que tanto el trabajo femenino como la violencia de género han existido desde la antigüedad en la historia de la humanidad pero las formas en que

ambos se manifiestan no han sido estáticas (Ayuso, 1997; Molas, 2006). La principal fuente de información para identificar el trabajo femenino y la violencia de género es la literatura, la cual da cuenta de qué se consideraba actividad propia de las mujeres y de la legitimidad asignada a la violencia ejercida sobre ellas.

Desde la década de los sesenta se inició la discusión sobre la violencia de género impulsada por las feministas, pero fue treinta años después gracias al impulso dado por la Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995) que la violencia de género fue retomada en las agendas de política pública de diversos gobiernos en el mundo. La necesidad de contar con datos que permitieran aproximarse a las características y magnitud de la violencia en el caso mexicano dio nacimiento a dos encuestas: la Encuesta Nacional de Violencia contra las Mujeres (ENVIM-2003), cuyo universo lo constituyeron las usuarias de los servicios de salud, y la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH-2003 y 2006) aplicada en hogares a nivel nacional.

Aunque una encuesta con las características de la ENDIREH es relativamente reciente en México ya se habían hecho estudios sobre la violencia hacia las mujeres especialmente en relaciones de pareja, generalmente a través de estudios de caso o de encuestas pequeñas (García y de Oliveira, 1994; González, 1998; Urrutia, 2002).

Para el análisis de la violencia es necesario identificar sus tipos y sus espacios de acción. Dentro de los tipos pueden mencionarse la física, psicológica o emocional, económica y sexual y en términos de espacios a la familia, el trabajo, la escuela o la comunidad. La violencia laboral ha sido poco explorada en especial en nuestro país, en buena parte por la falta de datos específicos sobre el tema a nivel agregado. Siendo así el análisis de la violencia laboral no sólo de las mujeres unidas, sino también de las alguna vez unidas y de las solteras de utilidad para ampliar nuestra visión sobre la magnitud de este fenómeno en México.

La violencia de género es una matriz compleja de violencia en diferentes niveles, al interior del hogar tiene su expresión más visible en la física y menos visible en la de tipo sexual, sin embargo, la violencia en otros espacios diferentes al hogar, como en el ámbito laboral o escolar no necesariamente es más visible.

4. Violencia laboral como problema: concepto, acciones implicadas, detonantes

La violencia ha sido inherente a la sociedad desde su conformación, como tema de investigación es amplio y complejo, su presencia, formas y espacios de ocurrencia se extienden y diversifican. La que ocurre en el ámbito laboral aunque no es reciente, sí lo es su incorporación como tema de investigación en diversas disciplinas como la Sociología, el Derecho o la Psicología. El análisis de la violencia laboral como problemática que ocurre en los espacios de trabajo empezó a tratarse apenas desde la década de los 1990's, particularmente en Europa y Estados Unidos. Dado lo reciente de su estudio no existe mucha información disponible, especialmente en América Latina, en donde se han elaborado estudios de carácter cualitativo y en menor proporción análisis cuantitativos. En algunos países se han dado importantes avances no sólo en la identificación de este problema en el trabajo, sino también de las consecuencias en los individuos que la viven e incluso del costo económico que representa para los lugares de trabajo y las comunidades en donde ocurre.

Toda manifestación de violencia implica abuso de poder de quien lo detenta sobre quien no lo tiene, la posición de ventaja se debe a la posición en el trabajo pero también al grupo social al que se pertenezca, de esta manera la violencia laboral puede ejercerse del superior al subordinado pero también de compañeros y compañeras que aunque en la misma jerarquía algunos pertenecen al grupo privilegiado; algunos ejemplos de esta dicotomía son hombres-mujeres, trabajadores migrantes-trabajadores nativos, personas blancas- personas no blancas, pertenencia a un grupo étnico- no pertenencia al grupo étnico, etcétera. La violencia puede generarse no sólo al interior del espacio de trabajo sino también desde el exterior, como en el caso de ocupaciones cuyo ejercicio impliquen trato con personas diferentes a los compañeros del trabajo, como los prestadores de servicios públicos y privados.

Los lugares de trabajo, con relaciones jerárquicas como norma, son un ámbito propicio para el ejercicio de violencia, sin embargo, debido a la naturaleza del espacio, sus formas son distintas a las que podrían esperarse al interior de las familias o en las calles, sin embargo, presenta rasgos en común: los grupos menos favorecidos socialmente son generalmente el blanco.

La violencia laboral no es privativa de un género ni de alguna ocupación, no obstante, en este trabajo ahondaremos en los factores de riesgo por los cuales ciertas actividades o personas están más expuestas y las razones de ello. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce a la violencia en el trabajo como un problema que se globaliza, cruza fronteras y se presenta en todas las ocupaciones, es ya sin duda, una de las preocupaciones tanto de los países más desarrollados como de los menos desarrollados.

Cada vez se reconoce más que la violencia no sólo causa daños físicos o muerte (que son las formas más visibles) y que es necesario incluir otros actos de violencia menos visibles pero también perjudiciales (la psicológica por ejemplo) y reconocer que nadie está exento de vivirla pero que existen grupos potencialmente más expuestos como los niños, las mujeres o los ancianos.

Como se ha mencionado, la conceptualización de la violencia no es tarea fácil, en el caso de la de tipo laboral no es sencillo tampoco, la explicación subyace por un lado, en el amplio abanico de comportamientos que pueden incluirse dentro de ella² y por el otro, en los diferentes significados culturales que puede tener en cada sociedad (Chappell y Di Martino, 2006; Zuñiga, 2008).

La OIT define a la violencia en el lugar de trabajo como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es abusada, amenazada, humillada o herida en el curso de, o como un resultado directo de su trabajo (Chappell y Dimartino, 2006). La definición adaptada hecha por la Comisión Europea agrega que los incidentes contemplados dentro de la violencia en el trabajo ponen en peligro, implícita o explícitamente, la seguridad, el bienestar o la salud del personal.

Inicialmente pueden identificarse dos tipos de violencia en el lugar de trabajo: la interna y la externa. En el primer tipo se considera a la violencia que es ejercida por los

² Los comportamientos violentos en el trabajo pueden ser homicidio, violación, robo, lesiones, palizas, agresiones psíquicas, patadas, mordiscos, puñetazos, arañazos, perforaciones, pellizcos, intimidación, acoso, hostigamiento, amenazas, aislamiento, mensajes ofensivos, actitudes agresivas, gestos groseros, interferencia con el uso del equipo y herramientas de trabajo, comportamiento hostil, lenguaje soez, gritos, apodos, indirectas o silencio despreciativo.

trabajadores, incluidos los directores y los supervisores, en el segundo tipo la violencia es ejercida por cualquier otra persona presente en el lugar de trabajo (un cliente, por ejemplo).

Debe considerarse también que la definición de espacio de trabajo debe ser amplia, pues con el desarrollo de la tecnología las ocupaciones y los espacios de trabajo se han diversificado, es debido a ello que la OIT define al lugar de trabajo como todos los lugares donde los trabajadores deben permanecer o que acudir por razón de su trabajo y que están bajo el control directo o indirecto del empleador.

Los cambios tecnológicos y la globalización económica han posibilitado la mayor incorporación de las mujeres a la actividad económica sin embargo, las mayores oportunidades de empleo se abren en un “contexto de flexibilidad laboral, (donde) los puestos creados han sido fundamentalmente precarios y susceptibles de desaparecer en cualquier momento” (Zuñiga, 2008: 174). La mayor presencia de mujeres en trabajos calificados, resultado de los avances en educación, se concentra en puestos de jerarquía baja, y es esta, de acuerdo con la autora, la característica más notoria del crecimiento del empleo femenino. La cultura del trabajo (forma de pensamiento colectivo) pone en marcha un complejo sistema de dominación que determina la interrelación entre los géneros de manera que:

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

Para Zuñiga (2008), se deben nombrar como violencia a las experiencias de las mujeres en el trabajo que por un lado, resultan de su dominación de género y que presenta características particulares respecto de las que son producto de otras relaciones de opresión y explotación y otros factores de diferenciación que provocan desigualdades diversas. A la combinación de estas desigualdades se agrega la de género, conformando así una especie de “amalgama” que acentúa la condición femenina de sujeto dominado, dentro de las relaciones laborales se tejen también relaciones de poder.

4.1. Factores de riesgo en la experiencia de violencia laboral

El tipo de trabajo, el sexo, la edad, el lugar donde se trabaja, el aspecto físico, la pertenecía a un grupo socialmente vulnerable e incluso el horario de labores son elementos de riesgo para ser objeto de violencia laboral. Los factores asociados con la violencia en el lugar del trabajo pueden también analizarse desde dos perspectivas: las características individuales de los trabajadores y el contexto organizacional o social del lugar de trabajo (Montaño, 2008; Chappell y Di Martino, 2006; Mansilla, 2009), generalmente los estudios hechos se han enfocado en las características individuales de los empleados.

Di Martino (1999) señala que son los trabajos precarios, las mujeres, los jóvenes, los que trabajan solos o de noche, los más expuestos a la violencia laboral. De acuerdo con este autor, en Estados Unidos, los encargados de limpieza y mantenimiento son más proclives a ser atacados física o sexualmente, ser taxista es otra ocupación riesgosa, especialmente si los clientes están en estado de ebriedad. Por su parte Mansilla (2009) coincide con los planteamientos de Di Martino, pero proporciona otros lugares de trabajo y ocupaciones más vulnerables como los servicios sanitarios, el personal docente, las empleadas de servicio doméstico, los trabajadores a turnos, las tareas de atención al público o que impliquen manejo de dinero (bancos y comercios) y trabajos en instituciones asistenciales.

La OIT (2002) señala que el sector salud es el lugar más recurrente en relación a la violencia laboral pues en él ocurren la cuarta parte de los incidentes de este tipo. En este sector, además de los factores de riesgo mencionados, debe considerarse también que el trabajar con personas necesitadas para quienes “la frustración y la ira que provienen de la enfermedad y el dolor, los desórdenes psiquiátricos y el abuso del alcohol y de las sustancias psicotrópicas” influyen en que los trabajadores de esta área sean violentados verbal o físicamente (OIT, 2002: 16).

La violencia en el trabajo se presenta más notoriamente en trabajos precarios y flexibles porque por un lado, son los que hoy día generan el mayor número de empleos y por el otro por sus características propias como falta de protección social, inestabilidad y vulnerabilidad social y económica o con insuficientes niveles de ingreso (García, en

prensa). El ser mujer como factor de riesgo frente a la violencia laboral se debe a que operan de manera simultánea su condición de género y su posición generalmente subordinada en el trabajo. Otros factores de riesgo asociados a la violencia laboral son la pertenencia a minorías, ser el sustituto de alguien en el trabajo, carecer de experiencia o tener actitudes o aspecto externo que no sean aceptados por las personas con las que se convive en el ámbito laboral³.

Se ha documentado también que la violencia en el trabajo tiene costos económicos, éstos se reflejan en varios niveles: primero en el estado general de salud de las personas objeto de este tipo de violencia y en sus familias, también en la empresa en la que labora y por extensión en la comunidad de pertenencia. La violencia laboral deteriora el desempeño de quienes la viven: su productividad y concentración en el trabajo disminuyen y el ausentismo se convierte en una práctica común.

Los síntomas físicos más frecuentes son el dolor de espalda, los dolores musculares, la fatiga y el estrés. Las personas que padecen violencia o acoso moral en el trabajo son más propensas a tener problemas para conciliar el sueño, ansiedad e irritabilidad, además de dolencias físicas, como dolor, además son más proclives a ausentarse por motivos de salud relacionados con el trabajo, y estas ausencias tienden a ser prolongadas (Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, 2007).

No es sencillo contabilizar el costo económico de la violencia en el trabajo, sin embargo, algunos estudios tomando como base los costos médicos padecimientos derivados de ella estiman que el costo puede representar entre el 0.5 y el 3.5 del producto nacional, al menos en Estados Unidos e Inglaterra (Chapell y Di Martino, 2006).

³ Las personas que acosan han sido llamadas "psicópatas organizacionales". El acosador emplea técnicas de ataque sutiles, manipula el entorno para conseguir aliados entre los compañeros de trabajo o su silencio ante esa situación, intenta "trepar" rápidamente para desde esa posición ejercer mejor su acoso. El objetivo del acosador es someter a la persona objeto a acusaciones o insinuaciones malévolas, lograr su aislamiento, desacreditar su rendimiento y su trabajo y someter su salud física y psíquica a una constante presión estresante. Es común que las personas que ejercen violencia en el ámbito laboral a su vez, hayan sido o sean víctimas de violencia, padezcan alguna enfermedad mental que no ha sido tratada, consuman sustancias psicotrópicas (alcohol o drogas) y tengan acceso a objetos que pueden utilizar como armas (Mansilla, 2009; OIT, 2002).

Esquema 1. Factores de riesgo asociados a la violencia laboral



5. La violencia laboral en países más desarrollados

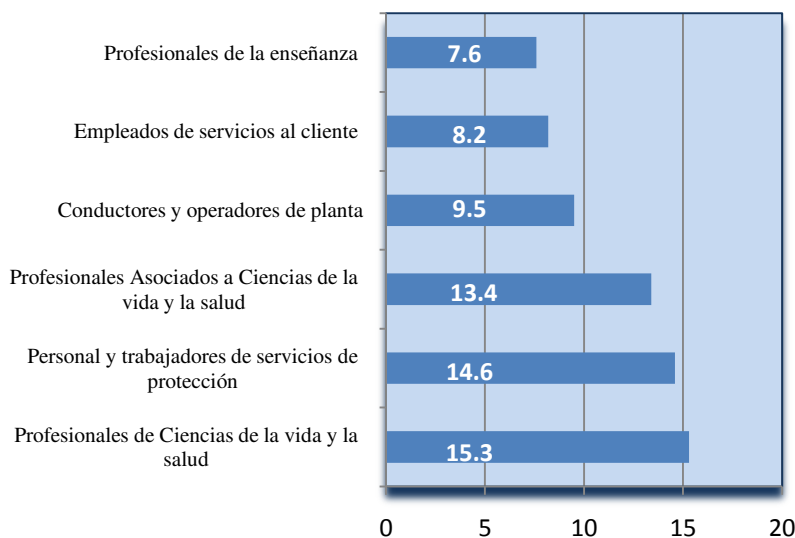
De acuerdo con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2001) entre 1995 y 2000 los europeos enfrentaron violencia y acoso en sus lugares de trabajo, la incidencia entre países era variable y fluctuó entre 4% y 15%.

Desde principios de la década de los 1990's en Europa se ha levantado la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, la última encuesta aunque recopila datos correspondientes al año 2005 fue publicada hasta dos años después. La Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (2007) encuentra entre sus resultados que cerca del 5% de los trabajadores europeos fueron víctimas de violencia, hostigamiento o acoso moral en su trabajo durante los últimos 12 meses previos a la Encuesta. Las variaciones en los resultados encontrados por país se atribuyen a que no todos están igualmente sensibilizados al tema y por tanto en su declaración.

En Países Bajos, Francia y el Reino Unido la violencia y las amenazas de violencia presentan los valores más altos comparados con los demás países con valores de entre 10 y 8 por ciento. Finlandia y Países Bajos presentan los niveles más altos de acoso moral u hostigamiento (17% y 12% respectivamente). La violencia física ha ido en aumento ya que de acuerdo con la Encuesta mientras que en el periodo 1995-2005 representaba el 4% en el 2005 alcanzó el 6%. Otro dato importante de la Encuesta es que el número de mujeres víctimas de un acoso sexual triplica al de los hombres. El mayor nivel de hostigamiento y

acoso moral ocurre en las grandes empresas y en los sectores de la educación, la salud, la hostelería y la restauración.

Gráfica 1. 1. Porcentaje de violencia laboral por tipo de ocupación



Fuente: Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, 2007.

En los países europeos se confirma el planteamiento hecho por la OIT, sobre que es el sector salud donde es mayor la incidencia de violencia laboral, le siguen en importancia de exposición los trabajadores de servicios de protección, los conductores y obreros, los empleados que atienden a clientes y los docentes.

En Estados Unidos la manifestación más extrema de la violencia laboral es el homicidio en el lugar de trabajo, cada año cerca de 1000 trabajadores estadounidenses mueren en su empleo, colocando al homicidio como la segunda causa de muerte en el trabajo en este país. En la mayoría de los casos, cuando el trabajador era hombre el asesino era un compañero de trabajo o una persona ajena al trabajo, en cambio en el 75% de los casos de asesinatos de mujeres en el lugar de trabajo el perpetrador era una ex pareja sentimental (Moracco et. al, 2000). Otros datos importantes acerca de la violencia laboral en esta nación es que los grupos más expuestos a morir en el trabajo son los taxistas, las cajeras, los guardias de seguridad, los autoempleados, los viejos, los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas y los que trabajan de noche.

Este país ha reconocido a la violencia laboral como un problema creciente en la nación ya que afecta alrededor del 40% de sus trabajadores. Las características de los trabajos desempeñados por jóvenes adolescentes los exponen al riesgo de violencia. Rauscher (2008) con base en una encuesta aplicada a jóvenes de entre 14 y 17 años que trabajaban encontró que un tercio de ellos había experimentado violencia en su lugar de trabajo. La forma más común de violencia era verbal, seguida de la física y en último lugar el acoso sexual. En relación al tipo de violencia destaca en este estudio que la de tipo verbal provenía en su mayoría de los clientes mientras que el acoso era más común por parte de los compañeros de trabajo. Los reportes de acoso sexual eran más comunes entre las adolescentes mientras que entre los adolescentes eran más comunes los reportes de agresiones verbales.

6. La violencia laboral en países menos desarrollados

Alonso et. al. (2006) encontraron que 16% de las mujeres en México, 24% de las mujeres en Perú y 39% de las mujeres en Brasil habían vivido violencia laboral. De acuerdo con esta investigación la violencia laboral de tipo física era mayor en México que en los otros dos países estudiados. La violencia verbal también fue más alta en México, seguido de Brasil.

En México se han hecho algunos estudios sobre violencia laboral, este país cuenta con la Encuesta Nacional de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) cuya última edición corresponde al año 2006, con base en esta fuente se sabe que 30% de las mujeres mexicanas de quince años y más que estaban ocupadas habían vivido violencia laboral. Otros estudios sobre el tema en nuestro país se presentarán de manera más amplia en el capítulo 2.

Scialpi (2002) analiza como en el lugar donde se debería garantizar el respeto a los derechos no solo laborales de la población, como es la administración pública, es un lugar de ejercicio de violencia laboral en Argentina. La autora analiza la violencia político-burocrática como forma de violencia laboral hacia empleados públicos en su país.

Tanto en Argentina, México y Perú las leyes contemplan la existencia de violencia laboral y establecen sanciones a ellas. Mientras que en los dos últimos países se han hecho más investigaciones sobre el acoso sexual hacia las mujeres, en el primero se ha trabajado más el tema de *mobbing* en todas sus formas.

Rodríguez et. al (2005) han también analizado la violencia laboral hacia las mujeres en Costa Rica, comparando la violencia hacia mujeres en el sector turístico y en la educación. El objetivo principal de dicho trabajo es entender porque la violencia no se denuncia y encuentran que los motivos son el temor al despido o por no conocer los procedimientos. Para estos autores hay ambientes laborales propicios para la aparición de violencia laboral como los lugares donde existan asimetrías de poder o los ámbitos privados. Mientras que en la violencia laboral hacia las trabajadoras del sector turístico los jefes inmediatos son los principales agresores en el caso de las trabajadoras de la educación los compañeros fueron los principales perpetradores. En Colombia también se han hecho estudios sobre el *mobbing* (Giraldo, 2005; Cardona y Ballesteros, 2005).

7. Tipos de violencia laboral

La violencia laboral puede tener expresiones físicas y psicológicas, estas últimas son cada vez más comunes. La violencia psicológica expresada en intimidación, acoso o discriminación constituye uno de los principales temas de investigación reciente sobre violencia laboral. Un desglose más detallado de las acciones que implican las diferentes expresiones de violencia laboral y sus características se presenta en el cuadro 1.

Cuadro 1. 1. Términos más frecuentes para referirse a hechos de violencia laboral

Agresión/Ataque	Comportamiento intencionado que daña físicamente a otra persona. Incluye a la agresión sexual.
Abuso	Comportamiento que humilla, degrada o indica de otro modo una falta de respeto a la dignidad y valor de una persona.
Acoso moral	Conducta no correspondida ni deseada que se basa en la edad, discapacidad, condición de seropositivo, circunstancias familiares, sexo, orientación sexual, género, raza, color, idioma, religión, creencias u opiniones políticas, sindicales u otras, origen nacional o social, asociación con una minoría, propiedad, nacimiento u otra condición y que afecta a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo (Ley de Derechos Humanos del Reino Unido)
Acoso sexual	Conducta no correspondida ni deseada, de carácter sexual, que resulta ofensiva para la otra persona y es causa de que esta persona se sienta amenazada, humillada o avergonzada.
Intimidación/Atropello (<i>bullying</i> y <i>mobbing</i>)	Conducta abusiva que atenta por ser repetitiva y sistemática contra la dignidad o la integridad de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. Esta violencia es en pequeñas dosis pero acumulativo dada su frecuencia y repetición constituye la agresión. El <i>mobbing</i> implica una acción colectiva.
Discriminación salarial	Ocurre cuando hombres y mujeres con idéntica responsabilidad en igualdad de condiciones no reciben la misma remuneración y/o cuando las tareas asignadas no correspondan con su capacitación o responsabilidades originales.

Fuente: Adaptación propia de Di Martino y Musri (2001):4; portal de Mujeres hoy. No + violencia contra la mujer.

7.1. Acoso sexual

El acoso sexual en el trabajo es reportado tanto por hombres como por mujeres, aunque casi de manera exclusiva se trata de mujeres. Este tipo de acoso en el trabajo toma la forma de atención sexual no deseada, coerción sexual o propuestas de intercambio de favores sexuales por promociones en el empleo. Resultado del acoso sexual en el trabajo las mujeres sufren ansiedad, depresión, pérdida de peso o insomnio como síntomas psíquicos y físicos de ser acosadas. Aunado a ello las mujeres acosadas presentan altas tasas de abstencionismo, continuas intenciones de ser rotadas en el trabajo o bien se retiran de sus empleos para poner fin a la situación (Vijayasiri, 2008). Por otro lado, las mujeres evitan denunciar los hechos por temor a perder sus empleos o sabotear sus carreras. Otros estudios han hallado también que las mujeres guardan silencio sobre el acoso por necesidad económica.

El riesgo de acoso sexual es más alto en ocupaciones masculinizadas o en las que un gran número de mujeres se encuentran bajo la supervisión de un número reducido de hombres. Las trabajadoras domésticas, las trabajadoras migrantes, las trabajadoras en las instituciones de educación están en mayor riesgo de experimentar acoso sexual. Por ejemplo, en América Latina, alrededor del 60% de los hombres que crecieron en hogares donde había empleada doméstica tuvieron su primer encuentro sexual con ella (UNICEF, 1998 citado por Chappell y di Martino, 2006). Las mujeres en el servicio militar son también un blanco de acoso sexual, como ejemplo, en Estados Unidos más de 100 mujeres que habían estado en Iraq y Afganistán declararon haber sido violadas por sus compañeros.

La mayoría de las mujeres que viven hostigamiento sexual no lo denuncian porque la denuncia no se traduce en solución por dos motivos: es difícil de comprobar y no hay cobertura legal. Existen casos de mujeres que al denunciar fueron despedidas, la mayoría prefiriere renunciar para terminar con el acoso.

Los sindicatos pueden ser agentes acosadores, en algunos lugares son los dirigentes sindicales los principales acosadores: condicionan prestaciones a cambio de favores sexuales como en la administración pública (Zúñiga, 2005:123) Las trabajadoras identifican las ocupaciones masculinizadas y precarias como aquellas en donde la violencia

laboral es más fuerte. Las maquiladoras tienen ‘una negra historia’ de hostigamiento laboral y sexual aunque de acuerdo con las mujeres entrevistadas los niveles se ha reducido.

Nuevamente aparece entre algunas de las trabajadoras que el hostigamiento existe sí, pero les ocurre a las mujeres que lo permiten. Para Zúñiga (2005) lo que está de fondo es que el problema es percibido como individual (sólo le concierne a la trabajadora que lo vive) y no social (dependiente de un ambiente laboral libre de violencia que debería estar en manos de la empresa y el sindicato).

Las trabajadoras consideran que aunque el problema no ha desaparecido, ocurre de manera más ocasional debido a las reglamentaciones que algunas maquilas y empresas industriales han implementado para “evitar cualquier conducta que lesione la productividad”, las limitaciones en los alcances de las reglas es que están dirigidas a las mujeres y su vestimenta lo que no significa que “el ambiente laboral cambie en su conjunto”, es decir, la violencia no desaparece.

7.2. Intimidación (Bullying/Mobbing)

El término *mobbing* para hacer referencia a la violencia psicológica en el trabajo fue acuñado a principios de la década de los ochenta por Heinz Leyman para referirse al comportamiento hostil por parte de un compañero o grupo de compañeros. Hoy día la mayoría de los trabajos sobre el tema no hacen una clara distinción entre el uso del término *bullying* y el *mobbing*, no obstante, la diferencia radica en que generalmente el *bullying* se refiere al acoso hecho por una persona hacia otra, en contraste, el *mobbing* es una acción colectiva.

Estas acciones constituyen un abuso de poder o el uso excesivo e innecesario de fuerza (Vega y Comer, 2005) las cuales desmoralizan a las víctimas y crean un ambiente de trabajo tóxico. Estas autoras definen al *bullying* como “Comportamiento no deseado, ofensivo, humillante, degradante hacia un individuo o grupos de empleados. Tales ataques persistentemente maliciosos hacia el rendimiento personal o profesional, suelen ser

imprevisibles, irracionales e injustos. Este abuso de poder o de posición puede provocar tal estrés crónico y ansiedad que la gente va perdiendo gradualmente la fe en sí misma, padeciendo enfermedades físicas y trastornos mentales como consecuencia." El resultado siempre es que la víctima termina por salir del trabajo "voluntariamente", siendo despedida o siendo trasladada a otra área (Pando et. al 2006b; Vijayasiri, 2008).

7.3. Discriminación salarial

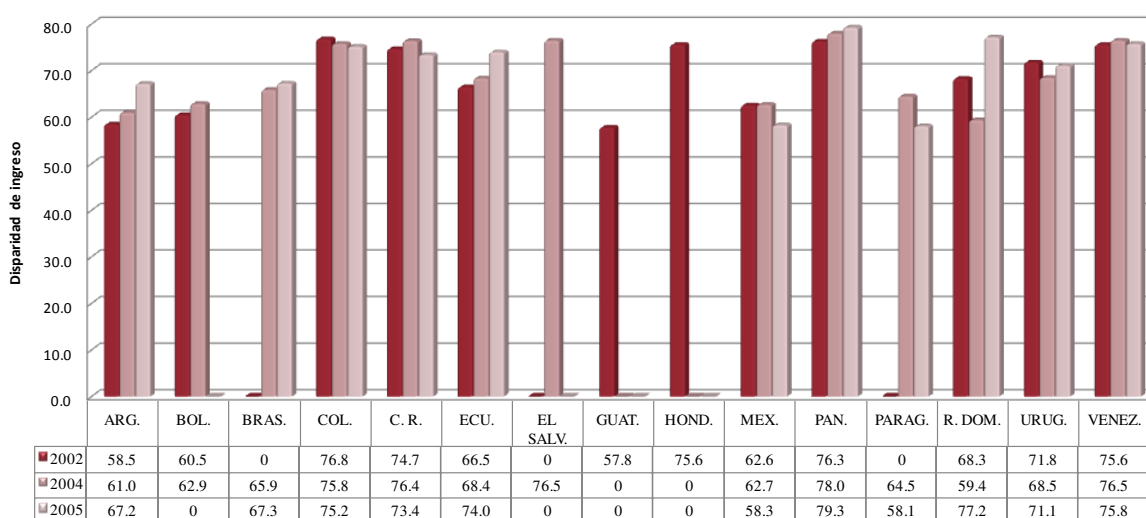
El trabajo de las mujeres ha sido subvaluado social y económicamente, hoy sabemos que la feminización de ciertas actividades (por ejemplo, la educación, enfermería o el trabajo secretarial) significó no sólo la disminución del estatus asociado a ellas, sino también de las remuneraciones obtenidas a través de estos trabajos. En este sentido la desvalorización del trabajo hecho por mujeres se hace extensiva a las personas mismas. Para varios autores la concentración de las mujeres en empleos de baja remuneración y bajo estatus responde a la división sexual del trabajo (DST)⁴. Esta categoría es de carácter transhistórico, es por eso que permanece a lo largo del tiempo pero cambia, la DST nos ayuda a entender lo que se considera trabajo propio de hombres y de mujeres y por añadidura las remuneraciones correspondientes. Un ejemplo del carácter variable de las actividades que se consideran como femeninas o como masculinas dentro de cada sociedad se encuentra en la agricultura, citando a Anker, Guzmán (2001:95) escribe que mientras que en África es una actividad femenina, en América Latina es una actividad masculina. En México, de la población ocupada en las actividades agropecuarias las mujeres representaban el 32.5% y los hombres el 67.5% para 1996 (UNIFEM, 2000: 20).

El hecho de que las mujeres reciban menores remuneraciones que un hombre por el mismo trabajo es un fenómeno que ocurre a nivel mundial. Diversos estudios han demostrado que esta diferencia salarial se debe a la discriminación pues al mantener todas las demás circunstancias iguales, como el nivel de formación, experiencia, edad, la diferencia salarial permanece (Silvera,1998; Rendón, 2003).

⁴ Existen varias teorías que explican la división sexual del trabajo, por ejemplo: la perspectiva marxista, la corriente neoclásica, la escuela institucionalista y la llamada economía feminista, todas estas propuestas son hechas por la ciencia económica (Rendón, 2003: 21-55).

El nivel de escolaridad puede jugar un papel clave en las diferencias salariales, pues se ha demostrado que entre mayor sea la escolaridad de las mujeres, mayor será la brecha salarial entre ellas y sus compañeros. Por ejemplo, en Francia en 1996, el salario de las obreras representaba el 82.1% del salario de los obreros, en cambio, el salario de las empleadas equivalía al 71.1%, lo mismo ocurría en el caso de España, con equivalencias de 71.6 y 63.4% respectivamente (Silvera, 1998).

Gráfica 1.2. Proporción del ingreso medio femenino respecto del ingreso medio masculino



Fuente: CEPAL – CEPALSTAT, los porcentajes se calcularon sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países. La comparación se hace entre hombres y mujeres que tienen los mismos años de instrucción y que pertenecen a zonas urbanas.

En América Latina las brechas salariales entre hombres y mujeres nos muestran que la discriminación salarial es una problemática vigente. De acuerdo con datos de la CEPAL en países como Guatemala, México, Bolivia y Paraguay entre el 2002 y el 2005 las mujeres ganaban alrededor del 60% de lo ganaba un hombre por el mismo trabajo (véase gráfica 1.2).

CAPÍTULO 2. LA VIOLENCIA LABORAL EN MÉXICO

Introducción

El principal objetivo de este capítulo es reseñar de manera sucinta lo que se sabe en México sobre la violencia laboral. Iniciamos con las definiciones del concepto hechas en las leyes mexicanas, lo que nos permite identificar que el problema fue reconocido recientemente en nuestro país y acercarnos a los tipos de violencia laboral más recurrentes.

La revisión del marco jurídico nos permite no sólo identificar lo que se entiende como violencia laboral a nivel nacional sino también las sanciones de que pueden ser sujeto quienes la cometen. Con el fin de lograr el objetivo del capítulo se describen también algunas de las acciones echadas a andar por diversas instituciones para abordar de manera directa o indirecta la violencia en el lugar de trabajo.

Posteriormente nos interesa analizar de manera sintética los principales hallazgos de investigaciones hechas sobre el tema en México en las cuales la fuente de información fue diferente a la ENDIREH 2006. Asimismo, se describen los resultados obtenidos por una investigación que utilizó los resultados de la encuesta mencionada para analizar la violencia laboral. Es importante señalar que en ella el instrumento estadístico de análisis fue la regresión bivariada y se analizó sólo la información de las mujeres casadas o unidas. En ese sentido, la investigación presente busca ampliar el conocimiento a otras poblaciones al incluir a las mujeres alguna vez unidas (divorciadas, separadas y viudas) y a las mujeres solteras, así como hacia otros factores asociadas a la violencia laboral como la región de residencia o el ingreso de las trabajadoras. Un paso final en este capítulo lo constituye el análisis descriptivo de las variables de la ENDIREH a utilizar en esta investigación, las cuales serán retomadas en el capítulo 3.

1. La violencia laboral en México

Los esfuerzos en México para identificar la violencia laboral se han hecho principalmente desde las leyes y desde varias instituciones. En relación a las leyes, sin duda la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia (LGAMVLV) aprobada en el país en el 2007 y reformada en el 2009, ocupa el lugar

central pues además de definir los tipos y modalidades de violencia hacia las mujeres, estipula la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para integrar el Sistema Nacional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Otras leyes que contienen dentro de sí artículos referentes a acciones de violencia laboral son la Ley Federal del Trabajo (aprobada en 1970 y reformada en el 2006), la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (aprobada en el 2003 y reformada en el 2007) y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006). En conjunto, estas leyes prohíben la discriminación en el trabajo, reconocen la necesidad de evitar la segregación ocupacional y remarcan la obligación del Estado de promover y garantizar condiciones de igualdad entre los trabajadores así como de llevar a cabo acciones encaminadas a evitar la segregación.

En cuanto al papel de las instituciones en el tratamiento de la violencia de nuestro interés destacan el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en particular a través de la Dirección General de Equidad y Género y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia (LGAMVLV), la violencia laboral “constituye la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género (Artículo 11). Esta modalidad de violencia es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral con la víctima independientemente de la relación jerárquica e implica un acto u omisión en abuso de poder en perjuicio de la autoestima, salud, integridad, libertad, seguridad, desarrollo e igualdad de la víctima (Artículo 10).

La LGAMVLV define también como hostigamiento sexual al “ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la

sexualidad de connotación lasciva” y como acoso sexual a la “forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos” (Artículo 13).

Esta ley ha sido aprobada en diferentes momentos en cada entidad federativa: en estados como Aguascalientes, Campeche, Chihuahua, Durango, Hidalgo, Morelos, Nuevo León, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Tlaxcala fue aprobada en el año 2007; en Baja California, Baja California Sur, Coahuila, Colima, Distrito Federal, Guerrero, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Nayarit, Tabasco, Veracruz y Yucatán en el 2008; en Chiapas, Guanajuato, Oaxaca, Querétaro y Zacatecas en el 2009 (INMUJERES, 2010).

Por su parte, en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se creó en el 2002 la Dirección General de Equidad y Género que tiene como objetivo coadyuvar a la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación en el trabajo hacia grupos específicos de la población como las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores, entre otros⁵. Esta Dirección define a la violencia laboral como “toda acción que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral, o en el lugar de trabajo, por el empleador, personal jerárquico, o en quien sea delegada la función de mando, un tercero vinculado directa o indirectamente a él, o quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad”.

De igual manera, la Norma Mexicana que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, también de la Secretaría del Trabajo, se refiere a la violencia laboral como:

“El conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.”

⁵ Otros grupos considerados son: menores, ex convictos, jornaleros agrícolas, indígenas, adultos mayores, personas con discapacidad y personas que viven con VIH/SIDA.

Es importante puntualizar que la Norma contempla la existencia de la violencia psicológica (o acoso laboral) y del acoso sexual como expresiones de violencia en el espacio de trabajo (véase cuadro 2.1).

Cuadro 2.1. Conceptos clave sobre violencia laboral en la Norma Mexicana para la igualdad

Concepto	Norma Mexicana para la igualdad entre mujeres y hombres (2009)
Violencia	Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.
Violencia laboral	Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión.
Acoso sexual	Forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realicen en uno o varios sucesos.
Discriminación	Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquiera otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.
Discriminación laboral directa	Ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos desiguales.
Discriminación laboral indirecta	Se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas características. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales para ocupar o ser promovida(o) en un puesto de trabajo.
Hostigamiento sexual	Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y(o) escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede. Puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo. El primer tipo se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias o despidos. El segundo tipo se presenta por parte de los(as) superiores que han sido rechazados(as).
Violencia	Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

La Norma constituye un instrumento de certificación voluntaria que puede ser solicitada por cualquier organización (empresa, dependencia o entidad pública, sindicato u

organización civil) que “cuente con los servicios de trabajadoras y trabajadores, sin importar su tamaño, en todo el territorio mexicano” (NMX-R-025-SCFI-2009). Este instrumento incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, busca la igualdad y la consolidación de la previsión social.

Su objetivo es comprobar que la organización solicitante respeta cinco ejes en su práctica: igualdad y no discriminación, previsión social, clima laboral, accesibilidad y ergonomía y libertad sindical. La suma del puntaje de todos los ejes tiene un valor máximo de 255 puntos, se certificarán por dos años aquellas empresas que obtengan entre 181 y 190 puntos y que cumplan con los puntos críticos especificados por la Norma⁶. El instrumento se aplica a una muestra aleatoria y estratificada de trabajadores.

El eje sobre clima laboral es el diseñado por la Norma para identificar de manera explícita a la violencia laboral ya que sus reactivos identifican hostigamiento sexual y acoso moral. Se pide respuesta afirmativa o negativa sobre si ha recibido contra su voluntad expresa e insistentemente en el centro laboral actual comentarios sugestivos insistentes relacionados con el sexo; bromas ofensivas relacionadas con el sexo; miradas obscenas o guiños con intenciones sexuales; petición de pláticas indeseadas relacionadas con asuntos personales y sexuales; proposiciones sexuales directas o indirectas o de establecer una relación sexual. En el mismo sentido se pregunta si ha recibido recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales; amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales o contacto físico sexual no deseado. Este grupo de preguntas se utilizan para saber si hay acoso sexual.

Si existe alguna respuesta afirmativa se pregunta de quién provino: jefe(a) inmediato(a), otros(as) jefes(as), compañeras(os) u otras personas relacionadas con el trabajo y si resolvió satisfactoriamente su caso.

⁶ Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria; Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y de VIH/SIDA como requisito de contratación y Contar con políticas, programas y mecanismos de prevención, atención y sanción de las practicas de violencia laboral.

De la misma manera para conocer si existe acoso moral se le pregunta si de manera tenue y reiterada, su jefe(a) o algún(a) superior ha emprendido acciones como: aislarme de mis compañeros(as), sea mediante prohibiciones o cambios de lugar repentinos y poco razonables; dejarme sin instrucciones de trabajo; menospreciar ofensivamente mi esfuerzo laboral o mis propuestas de trabajo; girarme instrucciones de manera altanera y poco educada, asignarme tareas que están muy por debajo de mis capacidades y nivel; imponer tareas sin los medios necesarios para cumplirlas y valorar negativamente y a mis espaldas mi esfuerzo, capacidades o actitudes.

Para tener una visión más amplia de la violencia laboral se cuestiona si en el centro de trabajo se cuentan con algún medio (reglamento, código, estatuto, etc.) para sancionar el hostigamiento sexual y/o el acoso moral; si se ha implementado algún programa para prevenir el hostigamiento sexual y/o el acoso moral. Si alguna respuesta es positiva se pregunta entonces si conoce alguna acción para promoverlo y cuáles conoce, si considera que el programa es efectivo.

Se pregunta también de quien se recibiría apoyo en el caso de ser hostigado(a) sexualmente o acosado(a) moralmente, si sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciar el hostigamiento sexual y/o acoso moral y finalmente, la probabilidad de que sea víctima de un acto de acoso moral o de hostigamiento sexual (de cero a cien por ciento). La estructura y el tipo de preguntas usadas por la Norma para identificar a la violencia laboral, como se verá más adelante, es similar a las usadas por la ENDIREH 2006 con el mismo fin.

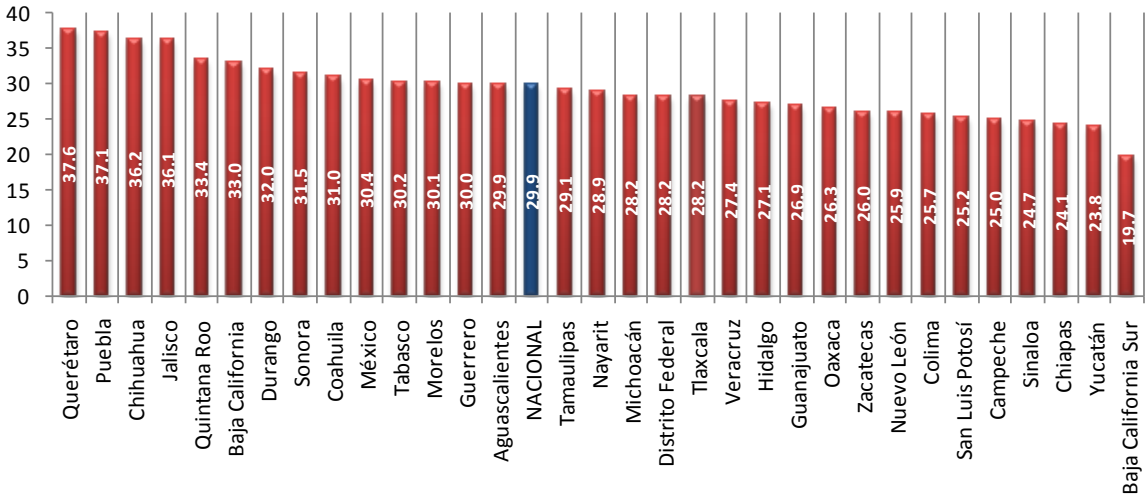
En términos generales, la violencia de género es un problema de salud pública que pone en entredicho los derechos humanos de las mujeres en el mundo. México no es la excepción en la preocupación por el asunto pues la violencia en el país es un problema grave.

Las siguientes cifras nos aproximan a la magnitud de la situación: con base en la información de la ENDIREH más reciente, es decir la del año 2006, sabemos que 7 de cada 10 mujeres mexicanas de 15 años y más han vivido uno o varios tipos de violencia en su vida. La pareja de las mujeres sigue siendo el principal agresor en el 43.2% de los casos.

Desde la perspectiva de los ámbitos de ocurrencia, el primer lugar la ocupa la violencia comunitaria (39.7%), seguida por la violencia laboral (29.9%), en tercer lugar la violencia familiar (15.9%) y por último, la violencia escolar (15.6%) (INEGI, 2009).

En el año 2006, 30% de las mujeres de quince años y más que estaban ocupadas habían vivido violencia laboral en el país. Por entidad federativa, la situación ha sido descrita como heterogénea, pues en 18 estados de la República la magnitud del fenómeno se encuentra por debajo de la media nacional con valores de entre 20 y 29 por ciento, siendo Baja California Sur la entidad donde la violencia laboral es la más baja; Aguascalientes tiene el mismo valor que la media nacional y 13 entidades presentan valores que van del 31 al 38 por ciento, siendo en este caso Querétaro la entidad donde la violencia laboral es más alta en México.

Gráfica 2.1. Violencia laboral por entidad federativa (Porcentajes)



Fuente: Mujeres y hombres en México 2009. Los datos corresponden al porcentaje de mujeres de quince años y más ocupadas durante los últimos doce meses previos a la encuesta.

A simple vista no es fácil identificar con qué factores está relacionada la presencia de mayor o menor violencia laboral en las entidades federativas, es decir, que convierte a Querétaro en el estado que encabeza la lista de violencia laboral en el país.

2. Estudios de caso sobre violencia laboral previos a la ENDIREH

La bibliografía sobre el tema de la violencia laboral no es todavía muy abundante en México y lo existente, salvo algunas excepciones, son estudios cualitativos del fenómeno o bien no analizan a la violencia en este espacio de manera global sino que se enfocan en alguno de sus manifestaciones como el acoso sexual o el *mobbing*. Desde la economía laboral Cooper (2001a) identifica que en el proceso productivo la sexualidad juega un papel importante en la segregación ocupacional, en la división sexual del trabajo y en las relaciones entre los trabajadores. Además para la autora en la cultura de los trabajadores mexicanos es vigente la creencia en la dualidad Guadalupe-Malinche (madre-esposa-santa para la casa y prostituta para el mercado), de esta manera la compañera de trabajo es vista todavía como un “desafío a la cultura masculina tradicional”. El trabajo se trata de un manual de ejercicios y actividades para discutir y reflexionar tanto individual como colectivamente acerca de, como los llama la autora, problemas de género en el ámbito laboral.

En otra publicación (2001b), Cooper analiza el hostigamiento sexual hacia las mujeres en el ámbito laboral mexicano. En su trabajo analiza lo que el Código Penal para el Distrito Federal y la Ley Federal del Trabajo contemplan en relación al hostigamiento en el trabajo, contrasta los mitos acerca del hostigamiento con los hechos que lo desmitifican y proporciona una útil guía sobre cómo interponer una queja por hostigamiento sexual en México. Cabe destacar que en el momento en que el libro fue publicado no existían leyes que impidieran el hostigamiento sexual en el trabajo, debido a ello la autora propone canales alternos haciendo uso sólo de las leyes que analiza.

A través del caso de una trabajadora de la oficina de correos que interpuso una denuncia por motivo del hostigamiento sexual por parte de cuatro de sus compañeros de trabajo, Cooper ejemplifica cómo presentar la evidencia, preparar el informe de investigación sobre el hecho, así como los elementos que deben incluirse en la denuncia.

Otro estudio cualitativo hecho para el caso de nuestro país es el elaborado por Vargas, et. al. (2008). Este trabajo desde la perspectiva psicológica analiza cómo la

violencia laboral se vive diferente por hombres y mujeres y cómo quienes la padecían actuaron para resolver el conflicto.

Dicha investigación se trata de un análisis cualitativo que usó entrevistas a profundidad realizadas a 12 participantes (6 hombres y 6 mujeres). La condición de selección de los entrevistados fue que hubieran enfrentado violencia laboral, con escolaridad mínima a nivel secundaria y mayores de edad, satisfecho esto no se consideró relevante su posición jerárquica, su antigüedad, su estado civil, su religión o su número de hijos. Uno de sus principales hallazgos fue que las consecuencias de la violencia laboral en las vidas de las personas que la viven están presentes a nivel individual (puede llevarlas entre otras cosas, a la pérdida del empleo, de su ingreso o al suicidio) y familiar (separaciones y divorcios).

En relación a los efectos de la violencia laboral en la vida de las mujeres el trabajo contamos con dos trabajos: Alonso et. al (2005) y Alonso et. al (2006). En el primer trabajo se analizó una muestra de mujeres que trabajaban en Nuevo León. La violencia laboral se presentó en 18% de las mujeres trabajadoras y el índice de violencia mostro asociación positiva con el consumo de drogas. Las características sociodemográficas y laborales de las trabajadoras se enumeran a continuación: 36 años de edad media, 8 años de escolaridad media, 3 hijos promedio, 70.3% viven con su pareja, 37 meses promedio de laboral en un lugar, 8 horas diarias de trabajo en promedio, \$2605 pesos de salario mensual promedio, 43.9% de ellas trabajan como comerciantes y vendedoras y 38.3% de ellas son trabajadoras de servicios. Durante los últimos doce meses la principal forma de violencia laboral que enfrentaron estas mujeres fue de tipo verbal, seguida de la física y del hostigamiento sexual. El estrés al que la violencia en el trabajo somete a estas mujeres las hizo más proclives al consumo de drogas. Con una submuestra de las mujeres que reportaron violencia Alonso et. al (2005) llevaron a cabo un estudio cualitativo, algunos de sus resultados coinciden con los de Zúñiga (2005): las mujeres consideran de manera recurrente los problemas de violencia en el trabajo como inherentes a desempeñarlos, prefieren guardar silencio cuando ocurre y se avergüenzan de ellos pues al menos las mujeres del estudio de Nuevo León, consideran que ellas los provocaron.

El segundo un estudio fue de tipo cuantitativo hecho para tres países de América Latina: Perú, Brasil y México, la incidencia de violencia laboral se ubica en 24%, 39% y 16% respectivamente, siendo nuestro país el que presenta el nivel más bajo de violencia entre los tres considerados. Los niveles de consumo de alcohol y drogas debido a la violencia en el trabajo son también más bajos para las trabajadoras mexicanas, sin embargo, se comprobó la relación positiva en términos estadísticos entre vivencia de violencia laboral y consumo de estas sustancias.

Aldrete et. al, (2006) realizaron un estudio con docentes de un centro universitario en Guadalajara sobre *mobbing* o acoso, particularmente de tipo psicológico, el objetivo era determinar la prevalencia del fenómeno entre las docentes. En la muestra 39% eran mujeres y 61% hombres. La edad promedio del grupo de mujeres se ubicaba en los 43.7 años, 54% estaban casadas y por el tipo de ocupación todas tenían estudios a nivel licenciatura y superiores. De acuerdo con esta investigación las variables edad y estado civil no mostraron asociación significativa con las diferentes medidas de *mobbing* en el grupo de mujeres. En cambio el sexo sí se asocian diferencias significativas: las mujeres son más afectadas por el acoso psicológico, empero, la diferencia con los hombres, al menos en la institución estudiada, no fue muy grande (83.6% para las primeras y 79.5% para los segundos). Adicionalmente, las redes sociales de apoyo intralaboral mostraron tener un papel protector frente a algunos tipos de acoso. En este trabajo no se muestra el tiempo que las personas estuvieron tolerando el acoso pero con base en Piñuel (2001) mencionan que en promedio las mujeres soportan quince meses y los hombres dieciocho.

Pando et al (2006a) investigaron también con docentes de un Centro Universitario de Educación Superior cuál era la función protectora de la buena autoestima y de una adecuada red de apoyo social⁷ sobre la prevalencia del *mobbing*. La muestra estuvo conformada por docentes cuyo rango de edad iba de los 24 a los 68 años, 61.8% eran hombres, 75.5% estaban casados, 61.7% trabajaban en el turno matutino, 1.4% tenían carrera técnica, 16.6% licenciatura y el 76.6% restante estudios superiores a licenciatura, 61.7% de ellos laboraban además en otro lugar. Variables como el sexo, el estado civil, el

⁷ En el trabajo se entiende como red el conjunto de personas y/o grupos de personas que ejercen una función recíproca entre sí, formada por individuos considerados “significativos”, como la familia, los hijos, el esposo/a, los compañeros de trabajo, etc.

turno de trabajo, tener otro empleo, el número de grupos a su cargo y el número de alumnos no estuvieron asociados significativamente con ninguna forma de acoso. Otras variables consideradas como la edad (especialmente los grupos jóvenes de entre 24 y 34 años), la escolaridad y la autoestima mostraron asociación significativa con una o varias formas. Los autores afirman con base en sus resultados que las redes sociales y la autoestima sí cumplen con una función protectora frente al *mobbing*.

Cortés (2009) de la Universidad Autónoma de Yucatán, define al linchamiento emocional en el trabajo o *mobbing* en México como “una conducta grupal, sistematizada, dolosa y destructiva”. De acuerdo con Cortés esta acción es dirigida por algún trabajador que incita y logra que se haga causa común para que la persona objetivo quede en situación de desventaja, indefensión y desmoralizada.

Existen algunos estudios a nivel estatal en México, un ejemplo de ellos es la encuesta realizada por el Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM). En dicha encuesta se diagnostica el estado de la violencia familiar, laboral, docente y comunitaria en la entidad entre el 2008 y el 2009. Dentro de sus hallazgos destaca que la violencia familiar en el periodo de estudio disminuyó en el caso de las mujeres solteras y casadas, en contraste este tipo de violencia aumentó para las mujeres separadas o divorciadas. En relación a la que ocurre en el ámbito laboral se incrementó 4 puntos porcentuales del 2008 al 2009 en Jalisco (de 10.3% a 14.6% respectivamente). Otro ejemplo es el del Instituto Queretano de la Mujer cuya directora declara que es en este estado de la república donde se ejerce mayor violencia laboral contra las mujeres (como acoso sexual y baja remuneración económica), por lo que hace un llamado a crear conciencia en los empresarios para generar una sociedad con equidad.

En Zuñiga (2005) se utilizaron entrevistas hechas a “mujeres asalariadas en diversos espacios laborales, del sector servicios en el Distrito Federal y de la industria en el estado de Sonora.” Al volverse parte de la cotidianidad laboral de hombres y mujeres, las situaciones y los hechos de violencia son difíciles de identificar incluso para las mujeres que los sufren. De acuerdo con Zúñiga, la división sexual del trabajo hace posible la flexibilización, la división sexual del trabajo hace posible el dominio simbólico de los hombres sobre el terreno del trabajo remunerado, es decir, la presencia masculina en el

trabajo remunerado como naturalizada. Así se generan desigualdades y asimetrías en la distribución del poder entre hombres y mujeres y la dominación de género se convierte en violencia simbólica. La discriminación y la segregación son algunas de las variadas “situaciones, acontecimientos y hechos” que pueden concebirse como violencia.

En su estudio encuentra que la violencia sexual en forma de hostigamiento sexual es la forma de violencia laboral más visible e identificable, pero “por el contrario, la amplísima variedad de formas de exclusión, sometimiento y violación de los derechos humanos de las mujeres, incluidos los ataques materiales y simbólicos a su dignidad y libertad, difícilmente se reconocen como violencia, aun cuando la defensa de estos principios sea la que movilice las acciones de resistencia de las entrevistadas” (Zúñiga, 2005:116).

Según Zúñiga, otros espacios de trabajo en donde las entrevistas reportan hostigamiento son: administración pública, empresas privadas en la industria, en la educación, en los servicios de salud, en lugares con sindicatos oficiales o independientes, algunos sectores son más vulnerables al hostigamiento sexual como en el caso de las trabajadoras domésticas. La mayoría de las mujeres que viven hostigamiento sexual no lo denuncian porque la denuncia no se traduce en solución por dos motivos: es difícil de comprobar y no hay cobertura legal. Existen casos de mujeres que al denunciar fueron despedidas, la mayoría prefiere renunciar para terminar con el acoso. Los sindicatos son agentes acosadores pues en algunos lugares son los dirigentes sindicales los principales acosadores, se condicionan prestaciones a cambio de favores sexuales como en la administración pública (Zúñiga, 2005:123)

En este mismo trabajo la autora señala que las trabajadoras identifican las ocupaciones masculinizadas y precarias como aquellas en donde la violencia laboral es más fuerte. Las maquiladoras tienen ‘una negra historia’ de hostigamiento laboral y sexual aunque de acuerdo con las mujeres entrevistadas los niveles se ha reducido.

Nuevamente aparece entre algunas de las trabajadoras el planteamiento de que el hostigamiento existe sí, pero les ocurre a las mujeres que lo permiten. Para Zúñiga lo que está de fondo es que el problema es percibido como individual (sólo le concierne a la

trabajadora que lo vive) y no social (dependiente de un ambiente laboral libre de violencia que debería estar en manos de la empresa y el sindicato).

Las trabajadoras consideran que aunque el problema no ha desaparecido, ocurre de manera más ocasional debido a las reglamentaciones que algunas maquilas y empresas industriales han implementado para “evitar cualquier conducta que lesione la productividad”, las limitaciones en los alcances de las reglas es que están dirigidas a las mujeres y su vestimenta lo que no significa que “el ambiente laboral cambie en su conjunto”, es decir, la violencia no desaparece. Otras formas de violencia laboral hacia las mujeres son la relación superior-subordinado que generalmente es más cercana entre hombres; las propuestas de la subordinada presentadas como propias del superior; el trato recibido por la trabajadora dependiente del estado de ánimo de su jefe y sus compañeros; la distribución de cargas de trabajo y la asignación de trabajo excesivo determinado por el sexo; la discriminación por edad (negación de oportunidades a mujeres todavía jóvenes y capaces de trabajar) y el riesgo de permanencia en el trabajo debida al embarazo, a las necesidades de cuidado de hijos e hijas y de las responsabilidades familiares y domésticas son también formas de violencia laboral.

Para Zúñiga hay violencia visible como el hostigamiento sexual pero también invisible como “El sentimiento permanente de inseguridad, de incertidumbre (ya sea por la inestabilidad en el empleo, la amenaza permanente de despido o los ambientes laborales hostiles)” (Zúñiga, 2005: 123). Dentro de las formas de violencia laboral invisible hacia las mujeres pueden considerarse a la obligación exclusiva de conciliar vida laboral y doméstica, la salud afectada por intentar responder las exigencias del trabajo, familiares y sociales, el dominio de su cuerpo debido a la reglamentación de su apariencia y vestimenta y las ocupaciones feminizadas que se encuentran fundamentalmente en la base de la pirámide de puestos, lo cual posibilita su mayor sometimiento.

Montaño (2008) analiza el acoso laboral en una organización pública mexicana dedicada al desarrollo científico y tecnológico. Del total de entrevistados 27.6% consideraron que alguna vez fueron objeto de violencia en el trabajo y 4.3 que era recurrentemente objeto de ella. Dentro de sus principales resultados destacan que generalmente los acosadores pertenecen a niveles superiores en la jerarquía (52% de las

veces) y que las mujeres son blanco más frecuente que los hombres (6.4% contra 2.9%). En esta organización si se considera la incidencia de violencia de los que reportaron ser objeto de ella muy frecuentemente se observa que los más afectados fueron las personas de 35 a 39 años, las personas con más antigüedad (21 años o más) y las de escolaridad más alta (doctorado). Si se considera la incidencia de violencia de los que reportaron ser objeto de ella ocasionalmente, los más afectados fueron los mayores de 60 años, las personas con más antigüedad y las personas con escolaridad secundaria.

El *mobbing*, una de las formas de violencia laboral, ha recibido en tiempos recientes especial atención por parte de los investigadores mexicanos. Se han realizado estudios de caso sobre él en universidades, en instituciones de salud y con la población económicamente activa de Guadalajara.

Pando et. al (2006b) analiza el acoso psicológico en el trabajo con trabajadores de catorce entidades federativas. Poco más del 60% de las personas eran hombres casados de entre 15 y 65 años, la moda de la escolaridad se ubicaba en la secundaria incompleta y completa y la antigüedad promedio era de 4.8 años. Aunque la prevalencia del acoso está en 86.3% de los trabajadores, considerando la frecuencia y la intensidad de los comportamientos en los cuartiles más altos, la incidencia se reduce a 10.5%. Las variables estado civil y edad resultaron ser estadísticamente significativas, en cambio, el sexo del trabajador no.

La investigación de Pando et. al (2006b) analiza las características de los trabajadores a quienes les corresponden las tasas más altas de nivel de violencia y de acoso. En el caso de la violencia encontró que eran los trabajadores menores a 28.7 años, casados y en turnos vespertinos de labores donde la tasa es mayor. En el caso del acoso fueron las personas de 29 años y más, solteros, con escolaridad de licenciatura y más los que presentaron tasas mayores.

El acoso o *mobbing* en el trabajo aunque no es toda la violencia laboral, es el tema que más se estudiado en México al respecto, los especialistas han señalado que existen varios factores que propician su paraición como la organización deficiente del trabajo, el desarrollo historico de las instituciones mexicanas que por un lado han promido prácticas

de clientelismo político y por el otro clientelismo laboral o la corrupción (Pando,2008; Alonzo,2008). González (2008) considera que el *mobbing* como violencia psicológica ha sido utilizado por grupos en diferentes instituciones del Estado para apropiarse de ellas, y que en tanto los acosadores requieren del autoritarismo para mantener el poder, puede considerarse que el *mobbing* atenta contra la democracia. Este mismo autor señala que en las instituciones públicas el *mobbing* tiende a perpetuarse encambio en las privadas se busca que el problema termine lo más pronto posible por las pérdidas de ganancias, eficacia y eficiencia que puede representar para al empresa.

3. La ENDIREH: la versión 2003 y la 2006

Como hemos visto, la necesidad de contar con datos que permitieran aproximarse a las características y magnitud de la violencia en el caso mexicano dio nacimiento a dos encuestas: la Encuesta Nacional de Violencia contra las Mujeres (ENVIM-2003), cuyo universo lo constituyeron las usuarias de los servicios de salud, y la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH-2003 y 2006) aplicada en hogares a nivel nacional⁸. Tanto la versión 2003 como la 2006 tienen como objetivo general la generación de información estadística sobre las características, magnitud, frecuencia y prevalencia de la violencia hacia las mujeres al interior de los hogares, sin embargo la más reciente considera también a la identificación de los eventos de discriminación, agresión y violencia padecidos por ellas en los ámbitos escolar, laboral y social como parte de su objetivo general (INEGI, 2007). Esta es una diferencia sustancial entre ambas encuestas.

Otra diferencia importante es la población objetivo, en la versión 2003 se consideraban a las mujeres mayores de 15 años que estuvieran casadas o unidas al momento de la encuesta, en cambio la versión 2006 tomó en cuenta tres estados conyugales de las mujeres mayores de 15 años.

⁸ No obstante no son las únicas encuestas existentes en México sobre violencia doméstica pues otras encuestas sociodemográficas y de salud a nivel nacional incluían módulos sobre el tema. Pueden mencionarse la ENSARE 1998 (Encuesta Nacional de Salud Reproductiva con Población Derechohabiente), la ENSA-II 2000 (Encuesta Nacional de Salud II (ENSA-II 2000)), la ENAJUV 2000 (Encuesta Nacional de la Juventud) y la ENSAR 2003 (Encuesta Nacional de Salud Reproductiva) (Castro y Casique, 2009).

El cuestionario de la encuesta para el año 2006 fue aplicado a tres grandes grupos de mujeres: el primero de ellos son las mujeres casadas o unidas, el segundo las mujeres alguna vez unidas - divorciadas, separadas y viudas- y por último a las mujeres solteras. La incorporación de estos dos últimos grupos representa un avance respecto de la ENDIREH 2003, en el cual sólo se aplicaba el cuestionario a las mujeres en unión. De esta manera al ser el universo de estudio las mujeres unidas, la información proporcionada en la encuesta del 2003 se restringía a la violencia en el ámbito doméstico ejercida por el cónyuge. Con la ENDIREH 2006 se cuenta con información que permite identificar otras formas de violencia como la ocurrida en el espacio laboral, escolar o comunitario ejercida por personas diferentes al cónyuge.

Las dos versiones de la encuesta se diferencian también por el espacio de cobertura, la versión 2006 es representativa no sólo a nivel nacional sino también a nivel nacional-urbano, nacional- rural y estatal, mientras que la 2003 tiene representatividad rural - urbano con una muestra representativa para 11 estados: Baja California, Coahuila, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo, Michoacán, Nuevo León, Quintana Roo, Sonora, Yucatán y Zacatecas (INMUERES, INEGI, CRIM, 2004).

La estructura de la versión 2003 se conformó por 17 secciones temáticas⁹, en la versión 2006 el número de secciones varía de acuerdo al estado conyugal. El cuestionario para las mujeres casadas o unidas está integrado por catorce secciones¹⁰, el de las mujeres alguna vez unidas por nueve secciones y el de solteras se compuso de treinta y dos preguntas. El diseño es así distinto, pues en la versión 2006 se eliminaron las preguntas relacionadas con la relación con los hijos y con la división del trabajo doméstico pues esta información es cubierta con la captada a través de la ENOE (INEGI, 2007a). Además en el cuestionario de unidas y alguna vez unidas se dedicó una sección a la violencia hacia mujeres mayores de 60 años, esta sección no existía en la versión 2003.

⁹ Características de la vivienda, datos sociodemográficos de los miembros residentes en ella, introducción, vida en pareja, familia de origen, relaciones con los hijos, tensiones y conflictos, relación actual, división del trabajo, decisiones, aportes económicos, disponibilidad de recursos, libertad personal, opinión sobre los roles masculinos y femeninos, recursos sociales, percepción de la duración de la entrevista y entrevistadora.

¹⁰ Las primeras dos secciones corresponden a los datos sociodemográficos, las siguientes son ámbito laboral, escolar y social, vida en pareja, familia de origen, tensiones y conflictos, relación actual, decisiones, aportes económicos y disponibilidad de recursos, libertad personal, recursos sociales y por último la sección trece se refiere a las mujeres de 60 años y más y la sección catorce a la entrevistadora.

Cuadro 2.2. Comparación entre algunas características y resultados de la ENDIREH 2003 y 2006

	ENDIREH 2003	ENDIREH 2006
Representatividad	Nacional y en 11 entidades	Nacional y en 32 entidades
Número de mujeres	34, 184	133, 398
Mujeres que vivieron violencia por parte de su pareja (%)	44.0	43.2
Violencia emocional (%)	35.4	37.5
Violencia económica (%)	27.3	23.4
Violencia física (%)	9.3	19.2
Violencia sexual (%)	7.8	9.0
Violencia comunitaria (%)	--	39.7
Violencia familiar (%)	--	15.9
Violencia patrimonial (%)	--	5.8
Violencia escolar (%)	--	15.6
Violencia laboral (%)	--	29.9

Fuente: www.inmujeres.gob.mx/dgpe/vidasinviolencia/reto/index.htm

Dentro del Marco Conceptual de la ENDIREH 2006 se especifica que la violencia hacia las mujeres se vive en diferentes ámbitos: el hogar, la escuela, el trabajo, la calle, los lugares de esparcimiento, entre otros.

Pese a que sería deseable que el texto presentara una definición clara de la violencia en el ámbito laboral, sólo se refiere a las expresiones de ellas tales como acoso, hostigamiento sexual, segregación, discriminación salarial, mayores restricciones de contratación (estado civil, gravidez, etc.) y relegación a tareas subordinadas y de servicio entre otras. Este marco explicita que el eje común de las diversas connotaciones de la violencia laboral es el abuso del poder hecho por los superiores.

Es poco lo que se ha hecho con la ENDIREH 2006 acerca de la violencia en el ámbito laboral, una excepción es el trabajo de Casique (2008a) donde haciendo uso de una regresión logística bivariada analiza la probabilidad de las mujeres casadas o unidas de experimentar violencia laboral de tipo física, sexual y emocional dadas las siguientes características: estrato socioeconómico, pertenencia al ámbito rural o urbano, condición de hablante de lengua indígena, edad, nivel de escolaridad, la posición en el trabajo y el tiempo que se tiene trabajando en ese lugar.

Por estrato socioeconómico la autora encontró que la razón de probabilidad de violencia física desciende de manera significativa cuando aumenta el estrato. La violencia sexual es mayor para las mujeres de estrato alto respecto de las de estrato bajo. La violencia emocional mostró tendencia positiva conforme aumentaba el estrato socioeconómico, es decir, las mujeres de estrato más alto presentaron el mayor riesgo.

La violencia emocional en el ámbito laboral disminuye con la edad. Los tres tipos de violencia (física, emocional y sexual) presentan comportamientos claramente diferenciados de acuerdo con el nivel de escolaridad de las mujeres unidas. Con mayor nivel de escolaridad disminuye la violencia física pero aumenta la emocional. Las mujeres con preparatoria incompleta tienen el menor riesgo de violencia física y las mujeres con secundaria incompleta el mayor riesgo de violencia emocional. Las mujeres con nivel de licenciatura y más presentan el riesgo más elevado de violencia sexual.

Respecto a la posición en el trabajo, Casique encontró que son las jornaleras las que presentan el mayor riesgo a violencia física mientras que las obreras presentan el mayor riesgo de violencia emocional. Del lugar de trabajo depende también la prevalencia de los diferentes tipos de violencia, el campo es el lugar que presenta las prevalencias más altas de violencia física y emocional y las escuelas la razón de probabilidad de violencia física más baja, trabajar en casa es el espacio donde la prevalencia de violencia emocional es más baja. Las oficinas privadas y los comercios son los lugares donde el riesgo de violencia sexual es más alto.

En relación al tiempo Casique encontró que cuanto mayor es el tiempo que la trabajadora tenga en un lugar mayor es su riesgo experimentar violencia física mientras que el riesgo de la violencia sexual y emocional es significativamente mayor para las mujeres con menos de un año de labores. Finalmente encontró que son los jefes más que los compañeros de trabajo quienes ejercen violencia laboral hacia las mujeres unidas.

CAPÍTULO 3. LA OCURRENCIA DE VIOLENCIA LABORAL Y SUS FACTORES ASOCIADOS

Introducción

En el presente capítulo se persiguen dos objetivos, primero conocer las características sociodemográficas y laborales de las mujeres ocupadas como empleadas, obreras y jornaleras que constituyen la población objeto de nuestro análisis, es decir, de aquellas asalariadas entrevistadas en la ENDIREH 2006, y segundo ajustar un modelo de regresión que permita precisar los factores asociados a la ocurrencia de violencia laboral.

La edad, el nivel de escolaridad, el estado conyugal, la presencia de hijos y la región de residencia se consideraron como parte de las particularidades sociodemográficas, por su parte, la ocupación, el lugar de trabajo y la antigüedad en el empleo se consideraron dentro de los atributos laborales. En la primera parte comparamos las características sociodemográficas de las mujeres ocupadas y no ocupadas, diferenciando entre las ocupadas asalariadas y no asalariadas. Posteriormente nos enfocamos en las características laborales de las asalariadas.

Una vez presentada la descripción de los aspectos sociodemográficos y laborales, se mostrarán las tablas de contingencia entre éstos y la ocurrencia o no de violencia laboral entre las empleadas, obreras y jornaleras. Se trata entonces de un análisis descriptivo como paso previo al estudio multivariado que se realiza posteriormente. En la segunda parte se presentan los resultados del modelo de regresión logística binomial aplicado y el análisis de los mismos.

La ENDIREH 2006 agrupa a las mujeres por estados conyugales en casadas o unidas, alguna vez unidas (divorciadas, separadas y viudas) y las solteras. En cada grupo está toda la información correspondiente obtenida a través de la encuesta. En la presente investigación se usaron las baterías sobre violencia en el trabajo y los datos sociodemográficos de las mujeres.

1. Características sociodemográficas de las mujeres en la ENDIREH 2006

Con el fin de conocer las características de la población de estudio presentaremos la distribución de la edad, la escolaridad, región de residencia y condición de actividad de todas las mujeres encuestadas. Contrastamos así, la distribución de estas características entre las mujeres casadas o unidas (nos referiremos a ellas en este capítulo como unidas) con las separadas, divorciadas y viudas (nos referiremos a ellas en este capítulo sólo como alguna vez unidas) y las solteras con el fin de observar las diferencias entre las mujeres en relación con su estado civil. La importancia de estas características radica primero, en que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es diferenciada entre ellas y segundo, en que dichas características potencialmente están asociadas con mayor exposición a violencia laboral.

En México el matrimonio, a diferencia del divorcio, es todavía una práctica común y ampliamente difundida entre la población, de hecho nuestro país presenta bajos niveles de divorcio comparado con algunos países desarrollados y otros de América Latina, es por este motivo que es considerado un país de estabilidad familiar (Suárez, 2004); no obstante el divorcio está en ascenso (Quilodrán, 2010).

Efectivamente, las mujeres de la muestra en su mayoría están casadas, ya que 60% de ellas pertenecen a este grupo, le siguen las solteras con 30% y en último lugar las divorciadas con 10% (véase cuadro 3.1.).

Cuadro 3.1. Distribución por estado civil de las mujeres entrevistadas

	Absoluto	Porcentaje
<i>Estado civil</i>		
Casadas o unidas	21 631 993	60.5
Divorciadas, separadas y viudas	3 551 020	9.9
Solteras	10 573 365	29.6
Total	35 756 378	100.0

Nota: Muestra ponderada. La encuesta fue aplicada a 133, 398 mujeres las cuales representan a 35,756, 378.

La distribución de las edades de las mujeres por estado civil está relacionada con el ciclo de vida de las mismas y son las solteras las más jóvenes de la muestra pues 65.8 % de ellas tienen entre 15 y 24 años. Por su parte, las mujeres casadas se concentran en los grupos de edad 30 a 34, 35 a 39 y 40 a 44 años. En el caso de las alguna vez unidas el

31.1% de ellas pertenece al grupo de edad 65 y más, esto ocurre por el efecto de la mayor esperanza de vida de las mujeres respecto de sus cónyuges que se refleja en la importancia de las mujeres viudas. No obstante, se observa también una concentración importante en edades más jóvenes como los grupos de 45 a 49 y 50 a 54 años (véase cuadro 3.2).

Cuadro 3.2. Distribución por edad de las mujeres entrevistadas

	Casadas o unidas	Divorciadas, separadas y viudas	Solteras
<i>Edad quinquenal</i>			
15 a 19 años	3.0	0.3	41.8
20 a 24 años	9.0	1.2	24.0
25 a 29 años	12.0	2.9	11.6
30 a 34 años	14.2	5.7	6.7
35 a 39 años	14.3	8.1	4.4
40 a 44 años	12.3	9.8	3.0
45 a 49 años	10.8	10.4	2.4
50 a 54 años	8.0	10.6	1.7
55 a 59 años	5.9	9.9	1.2
60 a 64 años	4.2	9.9	1.0
65 y más	6.4	31.1	2.0
N.E	--	--	--
Total	100.0 (21 631 993)	100.0 (3 551 020)	100.0 (10 573 365)

Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006, cálculos propios.

Nota: Muestra ponderada. Los valores en paréntesis son absolutos muestrales.

La información sobre la escolaridad en la fuente utilizada está desagregada, para facilitar la presentación de la información se construyeron cuatro niveles de escolaridad: ninguna, baja, media y alta. La escolaridad baja agrupa a mujeres que estudiaron preescolar y primaria; por mujeres con escolaridad media nos referimos a aquellas que cuentan con secundaria y carrera técnica con secundaria terminada y en la escolaridad alta se encuentran las mujeres cuyo nivel corresponde a preparatoria y más.

Cuadro 3.3. Distribución por nivel de escolaridad de las mujeres entrevistadas

	Casadas o unidas	Divorciadas, separadas y viudas	Solteras
<i>Escolaridad</i>			
Ninguna	10.7	21.4	2.8
Baja	38.9	41.0	14.9
Media	28.3	19.9	31.2
Alta	22.0	17.6	49.6
N.E	0.1	0.1	1.5
Total	100.0 (21 631 993)	100.0 (3 551 020)	100.0 (10 573 365)

Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006, cálculos propios. Nota: Muestra ponderada. Los valores en paréntesis son absolutos muestrales.

El nivel de escolaridad de las mujeres casadas así como de las alguna vez unidas se concentra en el nivel bajo (38.9% y 41% respectivamente), en las solteras predomina la escolaridad alta (49.6%). La pertenencia a diferentes generaciones marca clara diferencia en los niveles de escolaridad, ya que como se ha mencionado las mujeres solteras se encuentran en los grupos de edad más jóvenes, lo cual es consistente con el incremento de los años de educación formal de hombres y mujeres desde la década de los noventa (INEGI, 2006).

Cuadro 3.4. Distribución por condición de actividad de las mujeres entrevistadas

	Casadas o unidas	Divorciadas, separadas y viudas	Solteras
<i>Condición de Actividad</i>			
Sí trabaja	32.1	50.3	86.5
No trabaja	67.8	49.6	13.4
N.E.	0.1	0.0	0.1
Total	100.0 (16 560 417)	100.0 (3 551 020)	100.0 (10 573 365)

Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006, cálculos propios.

Nota: Muestra ponderada. Los valores en paréntesis son absolutos muestrales.

^a Se refiere a su situación en el momento de aplicación de la encuesta.

El estado civil es una variable importante también para observar la participación laboral diferenciada de las mujeres en relación con su ciclo de vida. El cuadro 3.4 muestra la condición de actividad de las mujeres al momento de la encuesta. La mayor participación laboral corresponde a las mujeres solteras y a las divorciadas. Estos datos apuntan a que las mujeres casadas todavía se dedican mayoritariamente y casi de manera exclusiva al trabajo doméstico pues 67.8% de ellas no realizaba trabajo extradoméstico, sin embargo, debe considerarse que la inserción laboral de las mujeres casadas con hijos ha aumentado en las últimas cuatro décadas (Wainerman y Recchini, 1981; Figueroa et.al., 1996; Rendón, 2004).

Hay que tomar en cuenta también que el descenso de la fecundidad afecta positivamente la participación laboral, así que las familias menos numerosas permiten la mayor participación de las mujeres casadas. Aunado a ello, la mayor participación de los cónyuges en las responsabilidades domésticas y en la crianza de los hijos especialmente en las generaciones más jóvenes ha iniciado la transformación de la división sexual del

trabajo al interior de las familias lo cual crea condiciones favorables para la incorporación de las mujeres al trabajo extradoméstico (García y Oliveira, 2006).

2. Características laborales de las mujeres asalariadas y no asalariadas en la ENDIREH 2006

Una vez presentadas en el apartado anterior algunas de las características de todas las mujeres en la muestra, se presentarán ahora únicamente las características laborales de las mujeres ocupadas asalariadas y no asalariadas. Las empleadas, obreras y jornaleras conforman el primer grupo, en tanto, las trabajadoras por su cuenta, patronas, trabajadoras sin pago en negocio familiar o trabajadoras sin pago en negocio no familiar integran el segundo grupo.

La participación laboral de las mujeres como ya se ha mencionado está ligada a su ciclo de vida, debido a ello su presencia es intermitente por las constantes entradas y salidas ligadas a diversas transiciones como los cambios en su estado conyugal o la crianza de los hijos. Debido a esta participación en continuo movimiento, con el fin de captar el mayor número de casos posibles de mujeres que hayan estado expuestas al riesgo de violencia laboral, se utilizaron los datos de mujeres que durante los últimos 12 meses previos a la encuesta habían trabajado en las ocupaciones recién mencionadas.

Gráfica 3.1. Distribución de las mujeres ocupadas por posición en el trabajo



Las mujeres solteras y las alguna vez unidas con participaciones de entre 51 y 53 por ciento son más activas en el mercado laboral comparadas con las casadas que apenas alcanzan el 35.7 por ciento. La participación laboral de las mujeres por estado conyugal tiene el comportamiento esperado pues la tasa promedio de participación laboral femenina en México entre el 2000 y el 2004 ubica mayor presencia de solteras y alguna vez unidas (38.6% y 43.9%) que de mujeres unidas (32.6%) (INEGI, 2010). Asalariada es la posición más común para las mujeres de los tres grupos pero de manera más notoria para las solteras (véase gráfica 3.1.). Se trata de una característica que comparte el conjunto de la población económicamente activa del país ocupada en la manufactura y los servicios (De la Garza y Salas, 2006; Guadarrama y Torres, 2007).

Analizando con detalle las características de las casadas, alguna vez unidas y solteras asalariadas encontramos que en los tres estados civiles, empleada es la posición en el trabajo que concentra a poco más del 90% de las mujeres. Le siguen en importancia las obreras y jornaleras (véase cuadro 3.5). En el caso de las no asalariadas las trabajadoras por su cuenta representan entre 70 y 90 por ciento de las mujeres de los tres estados civiles (véase cuadro 3.5). Le siguen en importancia las trabajadoras sin pago en negocios familiares mientras que las mujeres que son patronas son minoría pues en los tres estados civiles su participación se encuentra alrededor del 3%. Los datos nos muestran que el grueso de mujeres ocupadas es empleada o trabajadora por cuenta propia. Además las mujeres se incorporan más en posiciones subordinadas y el número de ellas que son jefas es reducido.

Por el lugar de trabajo son las oficinas de dependencia pública (18.5%), las oficinas de dependencia privada (16.8%), el comercio y la casa (14.5%) y la escuela (11.7%) donde se ocupan la mayoría de las casadas asalariadas. La casa es el lugar de trabajo más importante para las alguna vez unidas asalariadas (19.1%), le siguen las oficinas de empresas privadas (17.8%), las oficinas de dependencias públicas (17.4%) y el comercio (16.7%). Para las solteras asalariadas el comercio ocupa a un cuarto de ellas (25.4%), le siguen las oficinas de empresas privadas (22.8%), las oficinas de dependencia pública (12.7%) y la casa (11.5%) (véase cuadro 3.5). Sin considerar el estado civil de las mujeres

vemos que las oficinas y los comercios son lugares que ocupan principalmente a fuerza de trabajo femenina.

Más de la mitad de las casadas y las alguna vez unidas asalariadas 57.2% y 53.7% respectivamente y 77.9% de las solteras tienen menos de uno y hasta cuatro años en su último trabajo. Sólo el 25.9% de las casadas y 29.1% de las alguna vez unidas han laborado más de 10 años en el mismo lugar. La corta antigüedad laboral de todas las mujeres puede deberse a continuas entradas y salidas especialmente de las casadas y divorciadas quienes en su mayoría han pasado por la experiencia de la maternidad y sus demandas de tiempo (véase cuadro 3.5).

Trabajadoras por su cuenta y trabajadoras sin pago en negocio familiar son las ocupaciones más recurrentes tanto para las casadas, alguna vez unidas y solteras no asalariadas con participaciones de 83.2%, 91.8% y 73.1% en el caso de la cuenta propia y de 12.2%, 4.1% y 21.4% en el caso del negocio familiar respectivamente (véase cuadro 3.5).

Cuadro 3.5. Distribución de las características laborales de asalariadas y no asalariadas

<i>Ocupación</i>	Casadas o unidas		Divorciadas, separadas y viudas		Solteras	
	Asalariadas	No Asalariadas	Asalariadas	No Asalariadas	Asalariadas	No Asalariadas
Empleada	90.3	--	90.1	--	91.6	--
Obrera	6.8	--	6.2	--	7.1	--
Jornalera	3.0	--	3.7	--	1.3	--
Trabajadora por su cuenta	--	83.2	--	91.8	--	73.1
Patrona	--	3.2	--	3.5	--	3.6
Trabajadora sin pago en negocio familiar	--	12.2	--	4.1	--	21.4
Trabajadora sin pago en negocio no familiar	--	1.4	--	0.6	--	1.9
Total	100.0 (4 648 558)	100.0 (3 072 401)	100.0 (1 145 954)	100.0 (743 243)	100.0 (4 465 129)	100.0 (963 200)
<i>Lugar de trabajo</i>						
Oficina de dependencia pública	18.5	--	17.4	--	12.7	--
Oficina de empresa privada	16.8	--	17.8	--	22.8	--
Comercio	16.3	--	16.7	--	25.4	--
Banco o servicios privados	1.6	--	2.0	--	2.0	--
Escuela	11.7	--	7.2	--	6.3	--
Fábrica	7.9	--	7.1	--	9.1	--
Taller, maquila	4.8	--	4.5	--	4.3	--
Casa	14.5	--	19.1	--	11.5	--
Campo	3.1	--	3.4	--	1.7	--
Otro	4.5	--	4.5	--	4.0	--
N.E.	0.3	--	0.3	--	0.3	--
Total	100.0 (4 648 558)	--	100.0 (1 145 954)	--	100.0 (4 465 129)	--
<i>Antigüedad</i>						
Menos de uno hasta 4 años	57.2	--	53.7	--	77.9	--
De 5 a 9 años	16.9	--	17.3	--	12.2	--
Más de 10 años	25.3	--	28.9	--	9.2	--
N.E.	0.6	--	0.2	--	0.7	--
Total	100.0 (4 648 558)	--	100.0 (1 145 954)	--	100.0 (4 465 129)	--

Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006, cálculos propios.

Nota: Muestra ponderada. Los valores en paréntesis son absolutos muestrales.

-- Información no disponible.

La participación laboral de las casadas asalariadas y no asalariadas se ubica principalmente entre los 30 y los 44 años. Las edades de 35 a 49 años son las más activas para las alguna vez unidas asalariadas y las edades de 45 a 59 años para las alguna vez

unidas no asalariadas. Como sería de esperar, las solteras asalariadas y no asalariadas se concentran en edades muy jóvenes, esto es, entre los 15 y los 29 años (véase cuadro 3.6).

Las edades de las asalariadas dan cuenta de los cambios en la participación laboral femenina en México y del avance hacia un nuevo perfil en las tasas específicas de la misma, es decir, se observa la tendencia hacia el envejecimiento en las edades de las mujeres en la fuerza de trabajo por el incremento de participación de los grupos de treinta años y más (Morelos, 2005). El acelerado crecimiento de la incorporación femenina a partir de la década de los setenta del siglo pasado ha ido acompañado de una transformación en la estructura etaria de las mujeres pues mientras que hace cuarenta años, se trataban de mujeres muy jóvenes, en tiempos más recientes se observan mayores participaciones en mujeres maduras, lo cual simultáneamente puede estar dando cuenta no sólo de mayor participación sino también de mayor permanencia en el mercado de trabajo. La tasa promedio de participación femenina por edad en el periodo 2000-2004 correspondía a las mujeres de 30 a 34 con 47.4%; 35 a 39 años con 49.3% y 40 a 44 años con 49.8% (INEGI, 2010).

Cuadro 3.6. Distribución por grupos quinquenales de edad de las asalariadas y no asalariadas

	Casadas o unidas		Divorciadas, separadas y viudas		Solteras	
	Asalariadas	No Asalariadas	Asalariadas	No Asalariadas	Asalariadas	No Asalariadas
<i>Grupos quinquenales de edad</i>						
15 a 19 años	2.5	0.7	0.4	0.0	23.5	22.8
20 a 24 años	9.4	5.2	2.1	0.6	29.4	21.3
25 a 29 años	14.5	9.0	5.6	2.2	18.6	13.6
30 a 34 años	17.5	14.3	11.2	5.4	10.8	10.7
35 a 39 años	17.5	16.8	16.1	9.4	6.6	8.6
40 a 44 años	16.2	14.6	17.7	11.9	4.1	5.2
45 a 49 años	11.8	13.7	17.2	13.5	3.3	6.0
50 a 54 años	6.4	10.4	13.2	12.9	1.7	4.6
55 a 59 años	2.6	7.4	8.4	13.4	1.0	2.0
60 a 64 años	1.0	3.7	4.2	11.5	0.6	2.4
65 y más	0.6	4.4	3.9	19.1	0.4	2.6
N.E.	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Total	100.0 (4 648 558)	100.0 (3 072 401)	100.0 (1 145 954)	100.0 (743 243)	100.0 (4 465 129)	100.0 (963 200)

Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006, cálculos propios.

Nota: Muestra ponderada. Los valores en paréntesis son absolutos muestrales.

Una vez vistas las características generales de las mujeres tanto asalariadas como no asalariadas en la encuesta, analizaremos las correspondientes únicamente a las asalariadas en relación a la violencia laboral. Únicamente para las asalariadas se recolectó información sobre violencia en el trabajo en la ENDIREH 2006.

3. Incidencia de dos expresiones de violencia laboral: discriminación y acoso laborales

El INEGI (2007c; 2009) con base en la ENDIREH 2006 identificó que a nivel nacional la discriminación es más común que el acoso pues 23.7% de las trabajadoras habían experimentado discriminación y 12.4% acoso, la superioridad de la primera sobre el segundo permanece tanto para las mujeres casadas y alguna vez unidas como para solteras.

El abanico de posibilidades de hechos de violencia laboral es amplio, involucra situaciones y vivencias que producen maltrato, daño o agresión física, psíquica o verbal a una trabajadora, por ejemplo, el acoso (moral o sexual) o el abuso. Dada la diversidad de elementos que la integran, es de utilidad la división de los hechos y comportamientos asociados con la violencia en este espacio en discriminación y acoso laborales (véase capítulo 1).

La ENDIREH 2006 identifica que la discriminación y el acoso en el trabajo constituyen formas de violencia laboral y para cada una de ellas a su vez hay acciones u omisiones que nos indican su existencia. Dentro de la discriminación se consideran aspectos relacionados con la contratación o despido por embarazo, edad o estado civil y trato desigual comparado con el recibido por un hombre en las oportunidades, pago o prestaciones. Como acoso se toman en cuenta la violencia de tipo física (como contacto e insinuaciones de tipo sexual no deseados) y psicológica (humillaciones).

En el primer grupo se consideran las características del trabajo (como el puesto, lugar de trabajo, contratación, despido, ascensos) y en el segundo acciones alusivas al cuerpo y la psique de las trabajadoras (manoseo, humillación, insinuaciones, presión para tener relaciones sexuales).

Recuadro 3.1. Violencia laboral por discriminación y por acoso en la ENDIREH 2006

Discriminación Laboral	Acoso laboral
Durante el último año (octubre de 2005 a la fecha), ¿usted vivió alguna de las siguientes situaciones en su trabajo?	Durante el último año (octubre de 2005 a la fecha) en su trabajo, ¿su jefe inmediato, algún directivo o algún compañero, alguna vez?
- Le pidieron la prueba de embarazo como requisito para entrar	- La humilló o denigró
-La despidieron, no le renovaron contrato o le bajaron el salario por embarazarse	-La agredió físicamente
- Le pagaron menos que a un hombre que hace lo mismo	-La ignoró o hizo sentir menos por ser mujer
- Tuvo menos oportunidades para ascender que un hombre	-Le hizo insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones en el trabajo
- Recibió menos prestaciones que un hombre	- La acarició o manoseó sin su consentimiento
-Debido a su edad o a su estado civil, le despidieron, le bajaron el salario o no la contrataron	- La obligó a tener relaciones sexuales
	-Tomó represalias contra la entrevistada por haberse negado a sus pretensiones

Fuente: Cuestionarios para mujeres casadas o unidas; divorciadas, separadas y viudas y solteras de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006.

De la encuesta se utilizaron las respuestas a las preguntas que nos dan información por un lado, sobre la discriminación laboral y el acoso laboral hacia las mujeres en el espacio de trabajo, y por el otro, de las características sociodemográficas de las trabajadoras. Como vemos, la encuesta permite saber si las mujeres trabajan o trabajaron durante los últimos doce meses, pero también la posición dentro de él, por cuánto tiempo, el lugar de labores, su edad, escolaridad y su estado civil.

En relación a la violencia laboral debida a la discriminación, se les pregunta si en los últimos doce meses en el trabajo (octubre del 2005 a noviembre de 2006) vivió alguna de las situaciones que se muestran en el bloque izquierdo del recuadro 3.7. Para identificar acoso se aplicaron las preguntas que se observan en el bloque derecho del mismo cuadro. De acuerdo con el marco conceptual de la ENDIREH 2006, los estereotipos de la violencia a las mujeres se expresan en acoso, hostigamiento sexual, segregación, discriminación salarial y mayores restricciones salariales y de contratación, así como relegación a tareas subordinadas y de servicio, entre otras.

Del total de mujeres que están incluidas en la encuesta, nuestro universo de estudio está conformado por las que trabajaban al momento de ser entrevistadas o bien, habían laborado durante el último año, de esta manera podemos captar el total de mujeres de la

muestra expuestas al riesgo de violencia en el ámbito laboral. Sin embargo, como vimos, la encuesta se limita a captar información de violencia sobre mujeres trabajadoras cuya ocupación es empleada, obrera y jornalera, es decir, subordinadas o asalariadas.

En el mismo sentido, la encuesta tampoco proporciona información sobre la duración de tiempo de estos hechos, lo cual nos aproximaría a la intensidad de ocurrencia de la violencia laboral. Tampoco contamos con información sobre las razones para no denunciar el acoso o la discriminación o si estos hechos fueron motivos de su renuncia o salida del trabajo¹¹.

A nivel nacional la discriminación se presenta en 25% de las mujeres trabajadoras casadas y alguna vez unidas y en 22% de las trabajadoras solteras, es decir, no se observan diferencias importantes, pero al comparar la incidencia del acoso se observan diferencias pues 12.9% de las casadas y 10.3% de las solteras la reportan, en cambio el acoso en el trabajo hacia mujeres alguna vez unidas alcanza al 18.5%. El acoso que incluye contacto e insinuaciones de tipo físico o sexual no deseadas hacia las mujeres alguna vez unida puede deberse a que los compañeros o jefes de estas mujeres tienen una valoración distinta de estas mujeres especialmente en relación a su sexualidad.

De acuerdo con el INEGI (2009) a nivel nacional las tres formas de discriminación laboral más frecuentes son el recibir menor salario o prestaciones que un hombre del mismo nivel (11.5%), la petición de la prueba de embarazo al ingreso (10.7%) y la menor oportunidad para ascender que un hombre (9.4%). En el mismo sentido las formas de acoso más frecuentes son que humillaron o denigraron a la mujer (8.7%), la ignoraron o hicieron sentir menos (6.5%) y las insinuaciones o propuestas sexuales (2%).

¹¹ La ENDIREH 2006 muestra que la violencia de tipo laboral ocupa el tercer lugar de importancia por la magnitud de su incidencia entre las mujeres mexicanas; a nivel nacional 30% de las mujeres han experimentado este tipo de violencia (INEGI, 2009). El primer lugar lo ocupa la de tipo familiar ejercida principalmente por la pareja, si tomamos en consideración que la incorporación de las mujeres en el trabajo es un factor que incide en la violencia en la pareja aunado a la violencia laboral podemos suponer que la escalada de violencia hacia las mujeres que trabajan es especialmente grave.

El INEGI (2007a:24) citando a Lorente (2001) señala que la violencia se manifiesta en tres ámbitos básicos de relación de una persona: relación de pareja, sociedad y medio laboral porque ésta se basa en “condicionamientos socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situando a la mujer en una posición de inferioridad y subordinación al hombre”.

Nuestros cálculos por estado civil también indican la importancia de estas cuatro formas de discriminación a nivel nacional. Para las mujeres casadas y las alguna vez unidas la principal forma de discriminación es la menor oportunidad para ascender y para las mujeres solteras es la petición de la prueba de embarazo. En prácticamente todas las expresiones de discriminación y de acoso las diferencias entre las proporciones de casadas, alguna vez unidas y solteras son estadísticamente significativas. Destaca que las mujeres alguna vez unidas comparadas con las casadas y las solteras son quienes presentan mayor incidencia en todas las formas de discriminación consideradas, con excepción sólo en un caso: al comparar a las alguna vez unidas con las solteras en discriminación en forma de despido, no renovación de contrato o reducción de salario por embarazo, donde las diferencias no son significativas (véase cuadro 3.7).

En relación a las expresiones de acoso laboral, se observa que las formas más comunes son las siguientes: el ser humillada o denigrada, el ser agredida físicamente y el ser ignorada o hecha sentir menos por ser mujer (véase cuadro 3.7). De nuevo son las mujeres alguna vez unidas el principal blanco de estos ataques comparadas con las casadas y las solteras. No se encontraron diferencias significativas entre las mujeres divorciadas y las solteras que fueron acariciadas o manoseadas sin su consentimiento con 1.6 y 1.2 por ciento respectivamente.

Podemos afirmar con base en lo anterior que al observar cada uno de los tipos de discriminación y de acoso laborales por estado civil considerados en la ENDIREH 2006, las mujeres de cada grupo muestran algunas diferencias significativas en la incidencia de cada una de ellos. En términos generales, las mujeres alguna vez unidas son las más expuestas y las solteras las menos a estas formas de violencia laboral.

Cuadro 3.7. Distribución por estado civil de las asalariadas según tipo de acoso o discriminación

<i>Discriminación Laboral</i>	Casadas o unidas		Divorciadas separadas y viudas		Solteras	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Prueba de embarazo como requisito para entrar	9.5	90.5	11.8	88.2	11.4	88.6
Despido, contrato no renovado o reducción de salario por embarazo [‡]	1.4	98.6	1.2	98.8	0.7	99.3
Menor pago que un hombre por el mismo trabajo ⁺	7.3	92.7	12.7	87.3	8.6	91.4
Menor oportunidad para ascender que un hombre	11.6	88.4	13.9	86.1	8.4	91.6
Menos prestaciones que un hombre	8.2	91.8	9.6	90.4	5.8	94.2
Despido, reducción del salario o no contratación por la edad o el estado civil	2.8	97.2	4.1	95.9	2.9	97.1
<i>Acoso laboral</i>						
La humillaron o denigraron	9.5	90.5	13.4	86.6	6.8	93.2
La agredieron físicamente ⁺	1.4	98.6	2.4	97.6	0.8	99.2
La ignoraron o hicieron sentir menos por ser mujer	7.3	92.7	10.0	90.0	4.8	95.2
Le hicieron insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones en el trabajo	1.6	98.4	3.6	96.4	2.0	98.0
La acariciaron o manosearon sin su consentimiento [‡]	0.7	99.3	1.6	98.4	1.2	98.8
La obligaron a tener relaciones sexuales ^{*+‡}	0.1	99.9	0.2	99.8	0.1	99.9
Hubo represalias por haberse negado a las pretensiones anteriores ⁺	1.0	99.0	2.7	97.3	1.1	98.9

Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006, cálculos propios.

Nota: Se excluyeron los casos cuya respuesta no estaba especificada.

* Las diferencias entre casadas y alguna vez unidas no son significativas a un nivel de confiabilidad de 95%

+ Las diferencias entre casadas y solteras no son significativas a un nivel de confiabilidad de 95%

‡ Las diferencias entre alguna vez unidas y solteras no son significativas a un nivel de confiabilidad de 95%

4. Ocurrencia de violencia laboral hacia las asalariadas

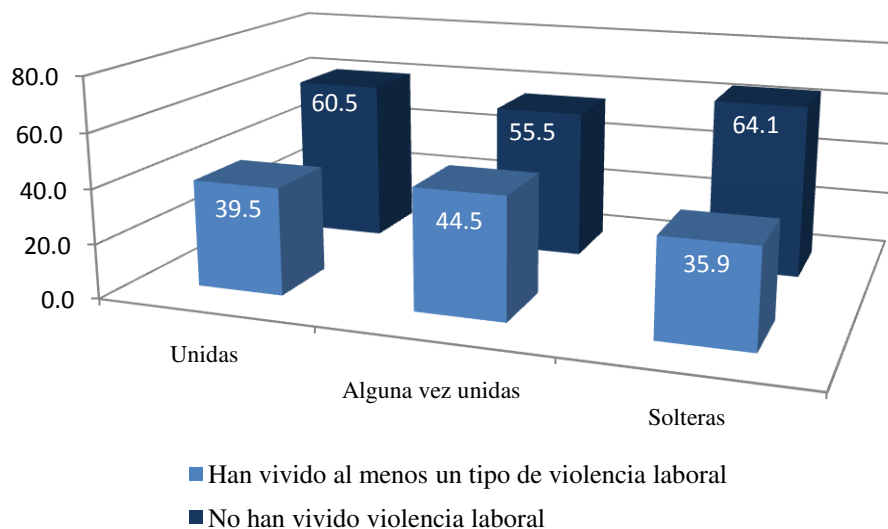
Inicialmente se calculó un índice sumatorio de violencia laboral (IVL) para conocer la magnitud de la ocurrencia de la violencia en el trabajo. Se asignó valor de uno a las respuestas positivas y de cero a las negativas en las seis preguntas sobre discriminación y en las siete sobre acoso, de esta manera el valor mínimo esperado del IVL era de cero y el máximo de 13. EL IVL era un intento de agrupar a las mujeres en función de la intensidad de violencia laboral que vivían, en la construcción de este indicador se eliminaron los casos en los que en alguna de las preguntas usadas no había respuesta y a las cuales no les

podíamos imputar como respuesta el valor cero (respuesta negativa). Debe mencionarse que en ninguno de los tres estados civiles se alcanzó el valor máximo. Se pretendía usar el IVL como variable dependiente, pero en el análisis multivariado, todos los valores promedio estaban prácticamente por debajo de uno, lo cual indica una ocurrencia o reporte muy reducidos de este fenómeno.

Debido a ello, se partió del IVL para construir el índice de ocurrencia laboral (OVL) para identificar presencia o ausencia de violencia laboral de la manera siguiente: si el valor de IVL era cero entonces el valor de OVL también; si las respuestas en los rubros de discriminación y acoso laboral era uno, es decir, positiva, el valor de OVL era uno también. Esta vez sólo se excluyeron a las mujeres que tuvieran respuestas no especificadas en las trece preguntas y se consideraron a todas las mujeres que tenían respuestas afirmativas y negativas aunque en alguna de las trece preguntas tuvieran respuestas no especificadas. Dado que los datos se tienen para cada mujer, se consideraron a todas las que hubieran respondido afirmativamente al menos un tipo de violencia en el trabajo. Así se recuperaron a las mujeres que tenían al menos una respuesta positiva y que se habían perdido con el primer cálculo de IVL si en alguna pregunta la mujer tenía una o varias respuestas no especificadas. De esta manera se cumplió el objetivo de conocer cuantas mujeres habían vivido al menos un tipo de violencia laboral y llegamos a la construcción de una variable dependiente dicotómica.

Para trabajar la información se realizaron varios pasos previos. La ENDIREH 2006 proporciona la información para cada estado civil en varias bases, excepto para las solteras y además todas las bases por estado civil están separadas de la base de datos demográficos. El paso inicial fue fundir las bases por estado civil con la información demográfica correspondiente para posteriormente unir en una sola base a todas las mujeres asalariadas. Una vez unidas se construyeron nuevas variables y categorías de las variables para realizar el análisis de la información que ofrece la encuesta.

Gráfica 3.2. Ocurrencia de violencia laboral para las asalariadas por estado civil (porcentajes)



Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006, cálculos propios.
Nota: Las diferencias entre casadas y alguna vez unidas; casadas y solteras; alguna vez unidas y solteras son significativas a un nivel de confiabilidad de 95%.

Los datos de la ENDIREH 2006 considerando a todas las que respondieron afirmativa o negativamente las preguntas sobre el tema muestran que 4 de cada diez mujeres (36.7%) asalariadas han experimentado al menos un tipo de violencia laboral durante el último año previo a la encuesta. Si se analiza la incidencia diferenciando a las mujeres por estado civil se encuentra que las mujeres divorciadas y casadas han vivido mayor violencia laboral que las solteras. La ocurrencia de este tipo de violencia en el caso de las divorciadas es cinco puntos porcentuales superior que en el caso de las casadas; la incidencia de violencia laboral en las primeras es del orden de 44.5% y de las segundas de 39.5%. Las solteras presentan 3.6 puntos porcentuales menos que las casadas, es decir, 35.9% de ellas han vivido violencia laboral (véase gráfica 3.2). Habrá que ver si estas diferencias se mantienen una vez controlados otros factores intervinientes.

Cuadro 3.8. Ocurrencia de violencia laboral según características sociodemográficas

	Casadas o unidas		Divorciadas, separadas y viudas		Solteras	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Edad quinquenal						
15 a 19 años	40.6	59.4	71.0	29.0	33.0	67.0
20 a 24 años ^{*‡}	45.8	54.2	23.7	76.3	34.8	65.2
25 a 29 años ⁺	38.4	61.6	52.6	47.4	36.3	63.7
30 a 34 años ^{+‡}	40.4	59.6	49.2	50.8	38.4	61.6
35 a 39 años ^{+‡}	42.1	57.9	48.0	52.0	42.3	57.7
40 a 44 años ^{+‡}	37.9	62.1	41.5	58.5	37.8	62.2
45 a 49 años ^{+‡}	35.3	64.7	48.0	52.0	35.0	65.0
50 a 54 años ^{+‡}	34.8	65.2	43.9	56.1	35.2	64.8
55 a 59 años ^{*+‡}	39.1	60.9	32.6	67.4	46.3	53.7
60 a 64 años ^{*+‡}	28.2	71.8	39.5	60.5	38.4	61.6
65 y más ^{*+‡}	42.3	57.7	39.4	60.6	46.3	53.7
N.E	100.0	0.0	0.0	0.0	35.9	64.1
Total	1 443 287	2 209 899	394 751	492 671	1 222 778	2 185 500
Escolaridad						
Ninguna ^{*+‡}	52.5	47.5	46.0	54.0	43.7	56.3
Baja ⁺	42.7	57.3	45.4	54.6	36.4	63.6
Media	39.2	60.8	44.0	56.0	37.8	62.2
Alta	37.2	62.8	43.6	56.4	34.7	65.3
N.E	80.2	19.8	67.4	32.6	14.6	85.4
Total	1 443 287	2 209 899	394 751	492 671	1 222 778	2 185 500
Número de hijos						
Sin hijos ^{*+‡}	41.0	59.0	39.7	60.3	36.5	63.5
De 1 a 3 hijos [‡]	38.1	61.9	44.9	55.1	39.4	60.6
Cuatro hijos o más ^{*+‡}	44.4	55.6	43.7	56.3	41.3	58.7
N.E.	0.0	100.0	0.0	100.0	27.8	72.2
Total	1 443 287	2 209 899	394 751	492 671	1 092 556 ^a	1 854 451 ^a
Región						
Noroeste ^{*+‡}	36.3	63.7	38.4	61.6	32.6	67.4
Norte ^{*+}	40.0	60.0	39.1	60.9	38.2	61.8
Noreste	35.9	64.1	48.3	51.7	27.6	72.4
Occidente ⁺	47.1	52.9	56.6	43.4	41.5	58.5
Centro Norte ⁺	37.6	62.4	42.3	57.7	36.8	63.2
Centro ⁺	40.6	59.4	46.9	53.1	36.8	63.2
Sur [*]	38.4	61.6	40.8	59.2	32.4	67.6
Golfo ^{+‡}	37.4	62.6	37.0	63.0	38.8	61.2
Península de Yucatán [*]	36.9	63.1	39.0	61.0	25.3	74.7
Total	1 443 287	2 209 899	394 751	492 671	1 222 778	2 185 500

Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006, cálculos propios.

- ^a En el caso de los HNV de las solteras hay 461 271 perdidos por el sistema (13.5% de los casos).
^{*} Las diferencias entre casadas y alguna vez unidas no son significativas a un nivel de confiabilidad de 95%
⁺ Las diferencias entre casadas y solteras no son significativas a un nivel de confiabilidad de 95%
[‡] Las diferencias entre alguna vez unidas y solteras no son significativas a un nivel de confiabilidad de 95%

El cuadro 3.8 muestra la distribución de variables sociodemográficas de las mujeres que han vivido violencia laboral comparada con las que no la han vivido por estado civil. La incidencia más alta se ubica a diferentes edades: en el grupo de edad 20 a 24 en el caso de las casadas; en el grupo de 25 a 29 para las alguna vez unidas¹² y en el grupo 35 a 39 para las solteras¹³. La distribución tan heterogénea hace difícil poder concluir que exista un patrón en relación a la edad. Además no hay diferencias significativas a partir de los 55 años entre ninguno de los estados civiles.

En relación a la escolaridad se observa que sistemáticamente a mayor escolaridad menor es la incidencia de violencia laboral hacia las mujeres. Aunque los porcentajes más altos de respuestas positivas se encuentren entre las mujeres de ninguna escolaridad, no existe diferencia significativa entre ellas por su estado civil. En todos los demás niveles de escolaridad las mujeres alguna vez unidas presentan los niveles más altos de ocurrencia de violencia y dichas diferencias son significativas.

El número de hijos nacidos vivos de las mujeres asalariadas es una variable importante a considerar cuando tratamos a la violencia laboral pues es probable que con la presencia de hijos las mujeres desarrollen mayor tolerancia al acoso y la discriminación laborales para mantener el empleo. Los HNV se dividieron en tres categorías: sin hijos, de 1 a 3 hijos y 4 y más. En el 2006 México estaba cerca de lograr la tasa de reemplazo por ello se consideró de 1 a 3 hijos y 4 en adelante.

Las mujeres con cuatro hijos y más casadas y solteras son quienes mayor violencia laboral experimentan así como las alguna vez unidas que tienen de 1 a 3 hijos. Sin embargo sólo encontramos diferencias significativas entre las mujeres casadas y alguna vez unidas (38.1 y 44.9 por ciento respectivamente) que tienen de 1 a 3 hijos (véase cuadro

¹² No consideramos al 71% del grupo de 15 a 19 años, pues el porcentaje tan alto de casos positivos se debe a que en ese grupo de edad debe haber muy pocas mujeres alguna vez unidas.

¹³ No consideramos el 46.3% de las edades 55 a 59 y 65 y más debido al reducido número de casos en esos grupos de edad.

3.8). Controlando por el resto de variables sociodemográficas y laborales a considerar observaremos si estas diferencias se mantienen cuando se tienen en cuenta al conjunto de factores intervinientes que la ENDIREH nos permite incorporar.

Teniendo en cuenta la importancia de llevar a cabo análisis regional en los fenómenos sociales y que México tiene desigualdades regionales históricas (García, 1988; Garay, 2008) se incorporó el lugar de residencia de las mujeres trabajadoras en el estudio. Para la regionalización se retomó la utilizada por el Consejo Nacional de Población, de esta manera las entidades federativas se agruparon en nueve regiones. La región I. Noroeste quedó conformada por las siguientes entidades: Baja California, Baja California Sur, Sinaloa y Sonora; la II. Norte por Coahuila, Chihuahua y Durango; la III. Noreste por Nuevo León y Tamaulipas; la IV. Occidente por Colima, Jalisco, Michoacán y Nayarit; la V. Centro Norte por Aguascalientes, Guanajuato, Querétaro, San Luis Potosí y Zacatecas; la VI. Centro por Distrito Federal, Hidalgo, México, Morelos, Puebla y Tlaxcala; la VII. Sur por Chiapas, Guerrero y Oaxaca; la VIII. Golfo por Veracruz y Tabasco y la IX. Península de Yucatán por Campeche, Quintana Roo y Yucatán (Anzaldo et. al., 2008).

No observamos un panorama sistemático o uniforme en la relación entre ocurrencia de violencia laboral, región de residencia y estado civil de las mujeres. Destaca Occidente como la región donde ocurre mayor violencia laboral hacia mujeres alguna vez unidas (diferencias estadísticamente significativas) (véase cuadro 3.8).

Cuadro 3.9. Ocurrencia de violencia laboral según características laborales

	Casadas o unidas		Divorciadas, separadas y viudas		Solteras	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Ocupación						
Empleada	37.8	62.2	43.1	56.9	34.7	65.3
Obrera ^{*+}	56.8	43.2	59.7	40.3	52.0	48.0
Jornalera ^{*+}	53.5	46.5	50.6	49.4	29.7	70.3
Total	1 443 287	22 098 99	394 751	492 671	1 222 778	2 185 500
Lugar de trabajo						
Oficina de dependencia pública ⁺	39.5	60.5	49.9	50.1	38.3	61.7
Oficina de empresa privada ⁺	35.8	64.2	40.8	59.2	35.0	65.0
Comercio	38.1	61.9	39.6	60.4	31.4	68.6
Banco o servicios privados ^{*+‡}	48.0	52.0	43.8	56.2	43.2	56.8
Escuela ^{*+‡}	37.6	62.4	45.0	55.0	35.0	65.0
Fábrica	58.0	42.0	65.6	34.4	52.0	48.0
Taller, maquila ^{*+‡}	50.1	49.9	52.8	47.2	51.7	48.3
Casa [*]	28.8	71.2	34.2	65.8	25.1	74.9
Campo ^{*+}	52.3	47.7	49.9	50.1	38.1	61.9
Otro ⁺	33.0	67.0	46.1	53.9	28.8	71.2
N.E.	22.1	77.9	10.2	89.8	10.7	89.3
Total	1 443 287	2 209 899	394 751	492 671	1 222 778	2 185 500
Antigüedad						
Menos de 1 hasta 4 años	41.1	58.9	46.3	53.7	35.5	64.5
De 5 a 9 años ⁺	39.6	60.4	44.4	55.6	36.9	63.1
Más de 10 años ^{*+}	35.6	64.2	41.2	58.8	38.9	61.1
N.E.	42.7	57.3	0.0	100.0	23.6	76.4
Total	1 443 287	2 209 899	394 751	492 671	1 222 778	2 185 500

Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006, cálculos propios.

La ocupación y el lugar de trabajo son sin duda elementos claves a considerar en el análisis de la violencia laboral. La exploración de la información disponible en la ENDIREH 2006 arroja que más de la mitad de las obreras han vivido violencia laboral independientemente de su estado civil. En el caso de las jornaleras poco más del 50% de las unidas y alguna vez unidas han vivido violencia laboral lo cual contrasta con el 29.7% hacia las jornaleras solteras. En las mujeres cuya ocupación es empleada se observa que las alguna vez unidas han experimentado más violencia laboral que las unidas y las solteras (diferencias significativas) (véase cuadro 3.9).

La fábrica, el taller o maquila y el campo destacan como lugares de ocurrencia de violencia laboral hacia las mujeres. La fábrica es el lugar donde ocurre mayor violencia. Cincuenta y ocho por ciento de las casadas, 65.6% de las divorciadas y 52% de las solteras han vivido violencia laboral en este lugar (diferencias significativas). Las frecuencias apuntan también a una mayor incidencia en las dependencias públicas que en las privadas y a la casa como el lugar menos violento en términos laborales. De todos los lugares de trabajo considerados, sólo se observan diferencias significativas entre las mujeres casadas, alguna vez unidas y solteras que trabajan en fábricas y comercio.

En relación a la antigüedad en el trabajo, se observa que para las casadas y divorciadas la violencia disminuye conforme ésta aumenta; en cambio para los solteras ocurre lo inverso, conforme aumenta su antigüedad aumenta la violencia hacia ellas. No obstante lo anterior, es difícil establecer un patrón coherente de diferencias estadísticas entre estado civil y antigüedad. Habrá que ver si el conjunto de estas asociaciones se mantienen en el análisis multivariado siguiente.

5. Análisis multivariado de la violencia laboral

Para analizar la violencia laboral se utilizó una submuestra de la ENDIREH 2006 integrada por 31 192 casos¹⁴ con representatividad a nivel nacional, es decir, por mujeres de 15 años y más que estaban unidas, alguna vez unidas o solteras que además durante los últimos doce meses previos a la encuesta trabajaron como empleadas, obreras o jornaleras. Se tomaron en cuenta también los lugares de trabajo y la antigüedad en los mismos.

La regresión logística binomial¹⁵ es utilizada para estudiar la relación entre variables independientes y una variable dependiente de tipo dicotómica, es decir, $Y = 1$ si se presenta la característica y $Y = 0$ si no se presenta la característica (Jovell, 1995). Dado

¹⁴ Se excluyeron todos los casos en los que alguna de las variables consideradas tuvieran respuestas no especificadas, debido a ello de un total de 33 228 se obtuvo una base final de 31 192 mujeres de las que tenemos información para todas las variables. La pérdida de casos representa un 6.22 por ciento (2 067 casos) del total. Se usó la muestra no ponderada.

¹⁵ La función logística se especifica de la siguiente forma: $P_i = \exp(\sum \beta_k X_{ik}) / (1 + \exp(\sum \beta_k X_{ik}))$ donde P_i es la probabilidad de que la variable dependiente, Y_i , tome el valor de 1 para la observación i , y β_k son los coeficientes a estimar.

que la variable dependiente en nuestro estudio es una variable dicotómica (ocurrencia de al menos un tipo de violencia laboral-no ocurrencia de algún tipo de violencia laboral) la regresión logística binomial es idónea para estimar la probabilidad de que las mujeres asalariadas sufran violencia laboral en función de sus características individuales y laborales. Ya otros estudios han hecho análisis diferenciando los factores individuales y contextuales o institucionales (García y Oliveira, 1994), la riqueza de estas diferenciaciones en el análisis de la violencia laboral radica en que en la medida en que identifiquemos los factores de protección o exposición a la violencia podrán tomarse decisiones de política pública, con el modelo perseguimos identificar si los factores individuales son más determinantes que los contextuales o viceversa.

Dicho lo anterior la variable dependiente en nuestro modelo es dicotómica: se categorizó como cero en caso de no haber vivido violencia laboral y como uno en caso de haber vivido al menos un tipo de violencia laboral. Las variables independientes son las características sociodemográficas y laborales de las asalariadas, todas estas variables son categóricas.

Iniciamos con un modelo (modelo 1) donde sólo se incluían a las variables sociodemográficas y posteriormente con un modelo (modelo 2) donde se incorporaron las variables laborales. Diversos modelos fueron ajustados para elegir el mejor en función de sus indicadores de bondad de ajuste. Elegimos para el análisis el modelo 2 pues el -2 log de verosimilitud se reduce del modelo uno al dos, lo cual nos indica que las variables incorporadas contribuyen a la explicación del modelo, además la R^2 de Nagelkerke aumenta de 0.9% en el modelo uno a 3.8% en el modelo dos.

Cuadro 3.10. Comparación de los indicadores de bondad de ajuste

Nagelkerke-R²	
Modelo 1	0.009
Modelo 2	0.038
-2 log de verosimilitud	
Modelo 1	40826.547
Modelo 2	40134.131
Cambio en la verosimilitud	
	692.416
Porcentaje de observaciones que sí predice el modelo	
Modelo 1	63.3
Modelo 2	63.3

Las categorías consideradas para estado civil son solteras, unidas y alguna vez unidas; para la edad: 15 a 29 años, 30 a 44 años y 45 años y más; para la escolaridad: ninguna, baja y media-alta; para los hijos nacidos vivos: sin hijos y con hijos; para la región de residencia: norte, centro y sur. Para la ocupación las categorías son empleada, obrera y jornalera; para el lugar de trabajo tenemos cinco categorías: la primera de ellas considera a la fábrica, taller y maquila; la segunda a las oficinas de dependencia privada y bancos; la tercera a las oficinas de dependencia pública, escuela y comercio; la cuarta a la casa y campo y la quinta a otros lugares de trabajo diferentes a los anteriores. Para la antigüedad se utilizaron dos categorías: menos de uno hasta cuatro años en comparación con cinco años y más.

Cuadro 3.11. Razones de probabilidad de experimentar violencia laboral

	Modelo 1	Modelo 2
<i>Estado civil (Solteras)</i>		
Unidas	0.91*	0.93*
Alguna vez unidas	1.14*	1.16*
<i>Edad (15 a 29 años)</i>		
30 - 44 años	1.03	1.07*
45+ años	0.92*	0.99
<i>Escolaridad (Media – alta)</i>		
Ninguna	1.34**	1.64**
Baja	1.14**	1.18**
<i>Hijos nacidos vivos (Sin hijos)</i>		
Con hijos	1.23**	1.20**
<i>Región (Norte)</i>		
Centro	1.23**	1.27**
Sur	1.04	1.15**
<i>Ocupación (Empleada)</i>		
Obrera		1.14*
Jornalera		1.53**
<i>Lugar (Dependencia pública, escuela y comercio)</i>		
Fábrica, taller y maquila		2.12**
Dependencia privada, banco		1.03
Casa, campo		0.59**
Otro		0.94
<i>Antigüedad (5 años y más)</i>		
Menos de 5 años		1.05

Nota: Las categorías entre paréntesis son las de referencia omitidas en el modelo.

** p ≤.001 *p.≤05

El modelo logístico nos muestra que es la conjunción de las características sociodemográficas y laborales de las mujeres lo que mejor explica su exposición al riesgo de violencia en el trabajo, sin embargo no todas las variables consideradas en el modelo están asociadas en la misma magnitud.

Las mujeres alguna vez unidas tienen 15% más probabilidad de vivir violencia laboral que las mujeres solteras, en contraste, el estar unida disminuye los momios de vivirla en 7.3%. Contrario a lo que se esperaba, el estado civil no hace marcadas diferencias en la propensión hacia la violencia laboral pues como puede observarse éstas no son muy grandes aunque el ser casada o alguna vez unida si es significativamente diferente de ser soltera. La mayor propensión de las mujeres alguna vez unidas es posible

que esté asociada a que estas mujeres evidentemente han iniciado la vida sexual activa lo cual pudiera convertirlas en blanco principalmente de violencia en forma de acoso, además de ser consideradas como mujeres “solas” en el sentido de no tener una figura masculina como esposo o padre asociada a ellas. Además en la sociedad mexicana prevalece la creencia de que las mujeres solteras, aunque en los hechos no ocurra así, no han tenido experiencias sexuales (Tena, 2005). Esta valoración distinta sobre la sexualidad de las solteras (vírgenes) y las alguna vez unidas debe estar asociada con que las solteras sean menos acosadas en el trabajo.

Los resultados del modelo sugieren que la pertenencia a diferentes grupos de edad de las mujeres cambia su exposición al riesgo de violencia: el ser una mujer joven (15 a 29 años) no es significativamente diferente de ser una mujer madura (45+ años), es decir, las jóvenes y las maduras están igual de expuestas. Las mujeres maduras de entre 30 a 44 años tienen 7% más probabilidad de vivir violencia que las jóvenes.

La escolaridad juega un papel protector hacia la violencia laboral pues las mujeres sin escolaridad tienen 64% más probabilidad de vivir esta violencia que las mujeres con escolaridad media-alta (mujeres con estudios de nivel preparatoria hasta doctorado) y las mujeres con escolaridad baja 18% más probabilidad que el grupo de referencia. Dentro de los múltiples beneficios de la educación están las percepciones positivas de las mujeres sobre sí, el tipo de empleo al que acceden o el desarrollo de capacidad de toma de decisiones (López, 2000), incluso de resolución de conflictos. Estas habilidades es posible que permitan a las mujeres estar en condiciones menos desventajosas en las relaciones de trabajo por los lugares que su escolaridad les permite ocupar o incluso el reconocimiento por parte de los jefes y compañeros de trabajo de que estas mujeres no son un blanco fácil de acoso o discriminación por las herramientas con las que cuentan.

Los hijos todavía son una responsabilidad que en varios sentidos recae sobre los hombros de las madres de manera casi exclusiva. La bibliografía demográfica especializada ha encontrado ya que las madres, independientemente de su estado civil, son más propensas a incorporarse en el mercado de trabajo, especialmente en los estratos bajos. En este sentido, la necesidad económica puede ser una razón de peso para que las mujeres con hijos toleren situaciones de violencia laboral para no perder sus empleos, es por ello

que estas mujeres tienen 20% más probabilidad de ser violentadas en el trabajo que las mujeres sin hijos. Por otro lado, la maternidad sigue siendo aceptada dentro del matrimonio, lo cual convierte a las mujeres con hijos fuera del matrimonio en transgresoras de la norma (Tena, 2005) y en esa medida las mujeres con hijos son valoradas de manera diferente.

El espacio no es neutro en ningún proceso social, de esta manera aunque cierto grupo de mujeres tengan en común la edad, la escolaridad o el estado civil, las características de la región donde laboren sí afecta su propensión a la violencia en el trabajo. En el análisis por región el modelo indica que las asalariadas de la región centro tienen 26% y las de la región sur 14% más probabilidades de violencia laboral que las mujeres que trabajan en el norte del país. Aunque históricamente el sur ha sido la región más rezagada en relación a la violencia laboral resulta ser menos violenta que el centro en relación con el norte. Este resultado es coherente con otros estudios realizados en donde se ha encontrado que en términos generales es la región norte de México donde existen mejores condiciones laborales (Rodríguez-Oreggia y Silva 2009) y en ese sentido se esperaría menos discriminación o acoso como indicadores de buenas condiciones.

La ocupación de las asalariadas es vital para entender la presencia o no de la violencia. Como se esperaba, una vez controlados todos los factores, el modelo confirma que son las jornaleras quienes mayor violencia laboral viven en comparación con las empleadas. Las primeras tienen 53% más probabilidad de violencia laboral que las segundas. Los resultados indican que también la propensión de las obreras comparadas con las empleadas es significativamente diferente, pero la probabilidad de violencia hacia las primeras es sólo 13% mayor que hacia las segundas. Los resultados confirman una de nuestras hipótesis acerca de que las ocupaciones donde las relaciones son más formales porque existe contrato, derechos y obligaciones delimitados, incluso instituciones como los sindicatos son factores protectores frente a la violencia en el trabajo como podría esperarse en las empleadas y las obreras.

El lugar de trabajo es una pieza clave en relación a la violencia. Las mujeres que trabajan en fábricas, talleres y maquilas tienen 112% más probabilidad de violencia laboral que las mujeres que lo hacen en dependencias públicas, escuelas y comercios. Las mujeres

cuyo lugar de trabajo es la casa y el campo tienen 40% menos probabilidad que las mujeres en el lugar de referencia. Estos resultados podrían apuntar a que las condiciones inherentes a los espacios de trabajo como la ubicación, el número de trabajadores y la organización del trabajo son determinantes en la exposición a la violencia.

Aunque las dependencias públicas y bancos y todos los demás lugares considerados en la categoría otros resultaron no ser significativas en el modelo debe mencionarse que la propensión de estas mujeres en estos lugares comparadas con la categoría de referencia son mínimas. Un resultado interesante es que en la literatura sobre el tema, particularmente en México, se señala a las dependencias públicas como espacios propicios para la aparición de violencia laboral, pero nuestros resultados indican que la situación en las dependencias públicas y en las privadas es prácticamente igual. Finalmente la antigüedad tampoco resultó ser significativa, aunque esperábamos que la violencia fuera mayor hacia las mujeres con menor tiempo en su trabajo en parte por no haber desarrollado todavía redes de apoyo, el modelo indica que para las asalariadas mexicanas la antigüedad en el trabajo no se relaciona con la violencia en este espacio.

CAPÍTULO 4. SÍNTESIS, DISCUSIÓN Y CONSIDERACIONES FINALES: HACIA LA VISIBILIZACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN MÉXICO

Introducción

En este apartado final recapitulamos sobre los antecedentes conceptuales y los resultados obtenidos en esta tesis. Nuestro primer objetivo es señalar las implicaciones de nuestros hallazgos en el análisis de la violencia laboral indicando los vacíos o pendientes que pudimos identificar en el proceso de investigación. El segundo objetivo es reflexionar sobre el tratamiento que recibe la violencia laboral en las leyes y discutir, con base en los resultados obtenidos aquí, las posibilidades existentes en torno a estrategias encaminadas a prevenir las prácticas de violencia en este ámbito.

En la primera parte contrastaremos las hipótesis hechas al inicio de la investigación con los resultados obtenidos. De esta manera podremos comprobar cuáles de nuestros supuestos sobre el comportamiento esperado de las variables consideradas pueden sostenerse a la luz de lo encontrado.

En la segunda parte discutiremos brevemente sobre tres ejes clave en relación a la violencia laboral: la visibilización del problema, la captura de información sobre ella y por último, sobre estrategias preventivas de la violencia laboral.

4.1. Síntesis y discusión de los resultados

Como punto de partida en el estudio de la violencia laboral hacia las mujeres, es necesario identificar las características del trabajo que ellas realizan desde la perspectiva de la división sexual del trabajo. Desde esta posición podemos ver que la distribución y organización social del mismo se ha hecho en función de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres. La escisión de las actividades económicas separó a la producción (considerada como trabajo de hombres) de la reproducción (considerada trabajo de mujeres), estableciendo un carácter jerárquico y una valorización distinta a cada una de ellas.

La presencia femenina en la esfera extradoméstica constituye hasta cierto punto una subversión a la división sexual del trabajo. Todaro (2007) considera que la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo constituye una forma de erosión de la división sexual del trabajo. Es decir, estamos frente a la erosión de la imagen jefe de hogar-padre proveedor pues como resultado de la presencia femenina en la esfera extradoméstica las mujeres, señala Todaro, se cuestionan la división sexual del trabajo, se modifican no sólo sus expectativas sino también su deseo de autonomía, la tasa de fecundidad disminuye, se diversifican los arreglos familiares y es probable que se desestabilicen las relaciones entre las parejas.

En este mismo sentido, es posible que el precio de la mayor autonomía de las mujeres ha sido el de mayores conflictos para tratar de conciliar los tiempos dedicados al trabajo productivo y al trabajo reproductivo. Todaro (2006) retomando lo planteado por Carrasco et. al (2003) señala que el modelo normativo previo ha cambiado: el binomio presencia masculina en el mercado/presencia femenina en lo privado ha sido sustituido por el binomio unipresencia masculina en el mercado/doble presencia femenina (mercado y doméstica no remunerada).

Pero los cambios en cómo son vistas las mujeres que trabajan no sólo ocurren en la esfera familiar doméstica sino también en la esfera extradoméstica. De esta manera las mujeres que trabajan son percibidas, desde el punto de vista de muchos compañeros, como invasoras de un espacio tradicionalmente masculino y como un reto a la masculinidad desde la perspectiva de sus parejas en otros casos. No ser consideradas como una compañera más de trabajo, es decir, al mediar la relación entre trabajadores y trabajadoras la construcción social del género, es un hecho que fomenta acciones de violencia laboral hacia este grupo. Antes que sujetos que trabajan, son *mujeres*, y en esa medida ajenas al trabajo¹⁶, así las mujeres constituyen “las otras” en la actividad laboral (Souza, 1993).

¹⁶ La construcción de la identidad como trabajadoras o productoras tampoco es sencilla para las mujeres ya que la realizan a partir de su identidad genérica marcada por la subordinación, en cambio “Para los hombres, no existe una contradicción importante entre su identidad de género y de trabajador. Se sienten simultáneamente integrantes de dos colectivos: al de hombres y al de trabajadores” (Guzmán et. al. 1993:212).

Una vez comprendida la incorporación femenina en el mercado de trabajo y sus condiciones es posible entonces relacionarla con la existencia de violencia en el trabajo. Este paso nos lleva necesariamente a la conceptualización de la violencia para analizar simultáneamente el trabajo de las mujeres con la ocurrencia de violencia. Para entender esta relación debemos recurrir al concepto de género, el cual nos permite encontrar la articulación entre trabajo de mujeres y ejercicio de violencia como manifestación de poder extendida a todos los ámbitos de la cotidianidad.

De la construcción social del género se desprende una lógica binaria donde los atributos de lo masculino y lo femenino son mutuamente excluyentes. Esta separación conlleva en sí misma el predominio de una de las partes, donde necesariamente, se establece una relación entre dominante y subordinado. En ello radica que las relaciones sean jerárquicas y asimétricas y en esa medida el dominante o masculino detenta el control del poder pero además el ejercicio del mismo muchas veces se hace de manera abusiva poniendo todavía en más desventaja a lo subordinado o femenino. El ejercicio excesivo del poder constituye una de las bases de la violencia hacia las mujeres.

La denuncia y la visibilización de la violencia doméstica sentaron los precedentes para hacer evidentes también otros ámbitos, como el trabajo, donde ocurre violencia hacia las mujeres. En los lugares de trabajo donde de por sí, ya existe una división sexual del trabajo en función de las diferencias entre los géneros, se reproduce también el ejercicio de poder en forma de violencia.

La revisión conceptual hace patente que aunque el estudio del tema es reciente, contamos ya con la identificación de algunos factores de riesgo, de ocupaciones y de condiciones de trabajo que hasta donde sabemos constituyen tierra fértil para este problema.

No existe una definición de consenso que cubra la diversidad de acciones que forman parte de la violencia laboral, el concepto más general sobre violencia laboral fue el acuñado por la OIT, organismo que además ha hecho una importante labor de difusión de esta problemática cada más expandida en el mundo (véase capítulo 1), sin embargo, se han

identificado ya varias características tanto de los individuos como de los lugares de trabajo que hacen a ciertos trabajadores más vulnerables.

De todas las aristas de la violencia laboral y dada la complejidad de abarcar todas, los estudios han enfocado sus esfuerzos principalmente en tres de sus manifestaciones: el acoso sexual, el acoso moral y la discriminación salarial. De estas tres expresiones, se han hecho importantes esfuerzos tanto en países desarrollados como en menos desarrollados para analizar especialmente la segunda forma (*bullying* y *mobbing*). Por otro lado, se ha puesto también mayor atención a las ocupaciones donde las estadísticas han mostrado mayor incidencia, tal es caso de los actividades de docencia, de salud, de intendencia o servicio doméstico y servicios de seguridad (véase el capítulo 1).

Los estudios sobre violencia laboral en México han sido de tipo cualitativo principalmente y en los que han sido de corte cuantitativo, con excepción del trabajo de Casique (2008), las muestras han sido pequeñas y no de representatividad nacional, o bien se trata de estudios que se enfocan en sólo una de las manifestaciones de violencia laboral. Es por lo anterior que dentro de los aportes que ha buscado hacer este trabajo está la presentación de la situación de la violencia en este ámbito a nivel nacional; otra contribución posible ha sido la estimación de una medida global de violencia laboral, es decir, considerándola como un conjunto y no sólo tomando en cuenta una sola de sus manifestaciones. Sin embargo, esta medida global presenta un problema: no permite distinguir entre discriminación.

Tomando en consideración los factores asociados en la bibliografía revisada, fuimos identificando los alcances de nuestra fuente de información (ENDIREH 2006) para analizar la problemática en el contexto mexicano. Para estudiar el fenómeno en nuestro país se partió de esta encuesta que recabo información sobre el tema sólo sobre dos tipos de violencia laboral: la discriminación y el acoso¹⁷. Además dentro de todos los factores asociados a la violencia considerados en los estudios revisados, sólo analizamos la información que la encuesta nos permitía: edad, escolaridad, estado conyugal, número de

¹⁷ Para ver con detalle las acciones u omisiones que se consideraron como parte de la discriminación y el acoso laborales, véase el capítulo 2.

hijos, región (agrupación de estados donde se reside), ocupación, lugar de trabajo y antigüedad.

Nuestra investigación comprobó que la violencia laboral es efectivamente un problema en México pues, 4 de cada 10 mujeres asalariadas que trabajaron en los doce meses previos a la encuesta experimentaron al menos un tipo de violencia laboral. La información que provee la ENDIREH 2006 nos permitió asimismo llegar a los hallazgos que comentamos a continuación.

Dentro de los resultados hay unos menos esperados que otros y las implicaciones de estos resultados deben discutirse. Sin embargo, el análisis descriptivo y el modelo logístico aplicado después nos permitieron comprobar casi todas las hipótesis planteadas inicialmente. Comprobamos la hipótesis de que las características ocupacionales y contextuales, es decir, la ocupación, el lugar de trabajo y la antigüedad, son de suma importancia para entender la violencia en el trabajo, esto es, se puede explicar más de la violencia laboral añadiendo este tipo de factores que considerando únicamente a las características sociodemográficas de las asalariadas. Es decir, la conjunción de ambos tipos de características es de mayor utilidad para comprender el riesgo de vivir violencia laboral. Por ejemplo, si consideráramos a un grupo de mujeres sólo teniendo en cuenta sus rasgos sociodemográficos, sabríamos menos de su propensión a la violencia en el trabajo que si incorporáramos también las características ocupacionales. Este es un resultado importante para fines de política pública, pues indica que no sólo hay que pretender modificar las características individuales, sino también las laborales y contextuales.

Otras hipótesis específicas fueron las relativas a la escolaridad, el estado civil, el número de hijos, la región, ocupación y lugar de trabajo. Podemos afirmar con base en los resultados de nuestro modelo estadístico que controlando por las variables sociodemográficas y laborales, son las mujeres con menor escolaridad, alguna vez unidas, con hijos, jornaleras, en fábricas, talleres y maquilas quienes más expuestas están a la violencia laboral comparadas con las categorías de referencia.

En cambio, los supuestos para la edad y la antigüedad quedaron rechazados pues no son las mujeres ni más jóvenes ni las mayores sino las maduras (entre 30 y 44 años)

quienes están más expuestas a la violencia laboral. Con respecto a la antigüedad, esperábamos que entre más tiempo tuvieran las mujeres en su lugar de trabajo, el desarrollo de redes de apoyo funcionarían como protectoras de la violencia laboral, sin embargo, la antigüedad resultó ser no significativa; en este sentido, el que las mujeres asalariadas sean nuevas en el trabajo o ya tengan varios años laborando no hace diferencia en la exposición al riesgo al considerar todas las demás variables involucradas.

La mayor escolaridad femenina es una de las características sociodemográficas claves para estudiar a la violencia hacia las mujeres. Los resultados en el caso de la violencia laboral son en este sentido muy relevantes pues a mayor escolaridad, las mujeres son menos propensas a este tipo de violencia. En cambio, en la violencia doméstica, la mayor escolaridad no reducía la exposición a la violencia sino sólo cambiaba los tipos que se vivían (las mujeres con mayor escolaridad viven más violencia psicológica y las de menos escolaridad están más expuestas a violencia física) (véase Casique, 2008b). La escolaridad muestra entonces ser un factor protector de la violencia en el trabajo.

Múltiples son los beneficios que obtienen las mujeres del aumento de su escolaridad y la relación entre mayor escolaridad y menor violencia en el espacio laboral tiene diversas razones. Podemos mencionar dentro de ellas que la mayor escolaridad significa que cumplen con requisitos que les permite incorporarse en mejores trabajos (UNFPA, 2005) pero también que el desarrollo de habilidades como la toma de decisiones y la resolución de conflictos, además la autoestima de las mujeres que trabajan aumenta. El conjunto de habilidades que la educación provee a las mujeres hace que ellas no sean un blanco fácil de acoso o discriminación.

Como esperábamos, las mujeres alguna vez unidas, separadas y viudas son un grupo especial en relación a la violencia laboral. El primer elemento a considerar en la mayor propensión de este grupo de mujeres es que en ellas el inicio de la actividad sexual es obvio aunado a ello los compañeros de trabajo las consideran mujeres “solas” sin una figura masculina de soporte (esposo, por ejemplo) y por tanto son más a menudo blanco de acoso. La sexualidad de las mujeres en función de su estado civil es valorada de manera distinta.

La presencia de las alguna vez unidas en el mercado de trabajo generalmente se trata de mujeres que retornan al mercado de trabajo al convertirse en jefas de hogar y lo hacen por la necesidad de solventar los gastos familiares, particularmente de sus hijos (Valdés et. al. 2009; Zúñiga, 2007). El trato discriminatorio hacia las mujeres alguna vez unidas puede ocurrir en relación con el salario y el puesto que se les asigne debido a la baja escolaridad o la falta de actualización o experiencia laboral (Zúñiga, 2007). Es deseable promover condiciones de igualdad, calidad y no violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral que incentiven su participación, ya que ésta como diversos estudios han demostrado tiene efectos positivos en términos de beneficios familiares y nacionales. Dentro de los efectos positivos de la mayor participación femenina pueden mencionarse que ésta contiene el empobrecimiento y la desigualdad, además cuando las mujeres son las administradoras de los recursos priorizan las necesidades de su descendencia lo que se refleja, por ejemplo, en la mejor nutrición de los niños (Birgin, 2000; Piras, 2006).

Las mujeres con hijos viven más violencia en el trabajo que aquellas que no son madres. La crianza de los hijos es todavía una responsabilidad que cargan casi de manera exclusiva las mujeres y la prioridad que ellas dan a sus hijos en la asignación del ingreso convierte a las mujeres que trabajan y que tienen hijos en vulnerables frente a la violencia laboral. Sin duda, la necesidad económica las llevará a tolerar situaciones de acoso o discriminación para mantener el empleo. Las mujeres con hijos son más proclives a vivir violencia laboral, tomando en cuenta que cada vez más madres se incorporan al trabajo, es importante llevar a cabo acciones encaminadas a prevenir la violencia pues esperaríamos que de mantenerse lo demás constante entonces la violencia laboral hacia mujeres aumente a través del tiempo. Es deseable también el impulso a políticas que faciliten la conciliación entre las funciones de producción y reproducción de las mujeres para que la maternidad real o potencial no constituya un motivo de discriminación laboral contra ellas.

Supusimos que a las relaciones de género más subordinadas en la región sur del país correspondería mayor violencia laboral comparada con la región centro y norte, supuesto que nuestro modelo estadístico no permitió confirmar. No obstante, obtuvimos un resultado no esperado, ya que la región centro resulto ser también más violenta que la región norte, incluso todavía más que la región sur. La región norte presenta mejores

condiciones en relación con el acoso y la discriminación laborales comparadas con el centro y el sur del país.

En relación a la ocupación de las mujeres asalariadas, efectivamente son las mujeres en trabajos más precarios, como es el caso de las jornaleras, quienes más expuestas están a la violencia. En ocupaciones donde las relaciones laborales son más formales y median algunas instituciones como los sindicatos, la violencia en el trabajo es menor, tal es el caso de las empleadas y las obreras. Sin embargo, es importante aclarar que no es que las obreras no vivan violencia laboral, sino que tomando como referencia a las empleadas, las jornaleras son las más expuestas. Las jornaleras tienen 53% y las obreras 13% más probabilidades comparadas con las empleadas de vivir violencia en el trabajo.

El lugar de trabajo como uno de los factores contextuales considerados modifica la exposición de las mujeres al fenómeno. Nuestros supuestos se cumplieron parcialmente, pues comprobamos que las fabricas y las maquilas son los lugares donde más violencia existe, no ocurrió así con las dependencias públicas y privadas o bancos. Con base en la bibliografía consideramos a estas dependencias como lugares propicios para la ocurrencia de violencia laboral, en particular esperábamos que hubiera mayor ocurrencia en las públicas, sin embargo, en el caso mexicano la situación en las dependencias públicas y privadas no mostró diferencias significativas.

Las mujeres cuyos lugares de trabajo son la casa o el campo presentan la violencia laboral más baja, este resultado sugiere que otros factores del contexto laboral sean considerados en estudios posteriores como el tamaño de la empresa (número de trabajadores), la organización del trabajo (estructura jerárquica) y las características físicas del lugar de trabajo.

El trabajo industrial generalmente se ha considerado espacio de trabajo masculino, no sorprende entonces que sea en lugares de trabajo como las fábricas, talleres y maquilas donde ocurre mayor violencia laboral. Los compañeros de trabajo perciben a las mujeres como ajenas a esa industria porque al trabajo fabril se vinculan cualidades que tienen que ver con la virilidad como la fuerza, la capacidad de resistencia, conocimientos técnicos o ejercicio de posiciones de mando (Guzmán et. al. 1993).

En el caso de las mujeres en las maquilas ya diversos especialistas han dado cuenta de la permanencia de discriminación al interior de estos lugares de trabajo en relación a los salarios y el respeto a los derechos femeninos (Arenal, 1989; Human Right Watch 1999; Iglesias, 1985; Quintero, 2007).

4.2. Estrategias de prevención: cómo mejorar las políticas y la captura de información sobre violencia laboral a la luz de los resultados de la investigación

La revisión teórica sentó las bases para entender que aunque ha faltado voluntad y sensibilidad para declarar sobre la violencia laboral y, en ese sentido, se presume un subregistro. No obstante, esto no ha sido impedimento para uno, identificar que es un problema en crecimiento en el mundo y dos, que existen tanto factores sociodemográficos como laborales que son determinantes en la ocurrencia de violencia laboral.

La revisión realizada para contrastar como han sido definidas algunas de las formas más comunes de violencia en el trabajo en algunos países y su tratamiento, nos indican que se ha logrado un avance en la consideración de estos hechos dentro de las leyes, especialmente durante las últimas décadas, pero la falta de mecanismos más claros de procedimiento sigue siendo un tema pendiente. Algunas experiencias sobre la denuncia apuntan a que hasta el momento los casos no han sido muy exitosos; el miedo a perder el empleo, ser criticada por los compañeros de trabajo o recibir represalias sigue frenando el avance.

Más allá de lo anterior, la falta de difusión de que existe apoyo legal o incluso de cursos de capacitación que alerten a los trabajadores de la existencia de sanciones de la violencia en el trabajo es uno de los retos en la materia. Asimismo, este vacío debe ser una de las causas de la baja declaración del fenómeno.

4.2.1. Sobre la visibilización del problema

Es poco lo que se sabe sobre la violencia laboral, ello se debe por un lado, a que muchas acciones de violencia en el trabajo se consideran como inherentes a su dinámica, es decir, se interiorizan y se normalizan, no se perciben por los trabajadores. Por otro lado, si la violencia en este ámbito, sus manifestaciones y sanciones legales no se difunden y mucho menos se aplican, la percepción se dificulta. Estos elementos pueden ser puntos de partida para explicar la baja declaración.

De todas las formas de violencia laboral hacia las mujeres, el hostigamiento o acoso sexual en el trabajo, ha sido el tema sobre el que más se ha escrito desde la academia y el que mayor atención ha recibido desde las leyes.

Pérez (2004) retomando lo escrito por Naciones Unidas (1995) escribe que una de las formas de violencia más extendida contra la mujer en el lugar de trabajo es el acoso sexual de que pueden ser objeto las trabajadoras por parte de sus compañeros de trabajo. En vez de ser tenida en cuenta como una trabajadora más, la mujer a menudo es tratada como un objeto sexual.

A continuación se presenta la definición legal de acoso sexual en algunos países con el fin de contrastarlas. En Estados Unidos el acoso es cualquier avance o propuesta sexual no deseada hecha con el fin de obtener favores sexuales. Estas conductas pueden ser requeridas como condición explícita o implícita para obtener el empleo; su aceptación o rechazo define la decisión sobre cuestiones laborales que afectan a la persona acosada y además interfieren con el rendimiento laboral de la persona afectada injustamente (Pérez 2004:218).

Para la Comisión Europea sus estados miembros deben tomar medidas para prevenir conductas de naturaleza sexual u otras conductas basadas en el sexo que dañen la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo. La Comisión añade que estas conductas pueden provenir tanto de superiores como de colegas y que son inaceptables en tanto que son no deseadas, irracionales y ofensivas. En la medida en que “la negativa o condicionamiento de una persona a dicha conducta por parte de los empleadores o de los trabajadores (incluyendo superiores y compañeros) es utilizada explícita o implícitamente

como base para tomar una decisión que afecta el acceso a la formación profesional, el acceso al empleo, la promoción, el salario o cualquier otra decisión laboral de esa persona” y que además propicie un ambiente intimidatorio, hostil o humillante estas conductas no pueden ser toleradas (Pérez 2004:220).

Aunque efectivamente en muchas leyes se prohíbe el acoso sexual, en realidad existen pocas leyes que sean punitivas más que enunciativas. Como excepción podemos poner como ejemplo en México el Código Penal para el Distrito Federal en su artículo 179, que trata al acoso sexual como un delito que se persigue por querrela, señala que el castigo será de seis meses a tres años de prisión a quien “acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule”. A pesar de que existe el castigo con cárcel, toda la acción está en función de la previa denuncia que lleve a cabo la persona afectada, lo cual generalmente no sucede.

Casi todos los códigos penales estatales consideran al hostigamiento y al acoso sexual, sin embargo, los de algunas entidades como Campeche, Guanajuato, Michoacán, Nayarit, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Tamaulipas y Tlaxcala no los incluyen; por otro lado las categorizaciones en los códigos presentan algunas diferencias en la tipificación de las conductas que implica, las razones para perseguir el delito y la punibilidad del mismo¹⁸.

Por otro lado, en la mayoría de los códigos penales no se hace referencia de manera exclusiva a una relación laboral, sino a la mediación de una relación jerárquica y sólo en algunos casos se especifica que esa relación sea además de subordinación.

Las razones para no proceder son múltiples: puede ir desde el desconocimiento de que existen leyes que no solo prohíben sino que castigan o la desconfianza en la imparcialidad y cumplimiento de las mismas (Rodríguez et. al 2006; Vijayasiri, 2008).

¹⁸ Véase Sánchez (2008) donde se hace una revisión detallada del hostigamiento sexual en el derecho mexicano.

4.2.2. Sobre la captura de la información

En el caso mexicano la información que nos proporciona la principal fuente estadística, la ENDIREH 2006, es restringida. Sabemos sobre la violencia hacia mujeres asalariadas (empleadas, obreras y jornaleras) pero no contamos con información sobre las no asalariadas como es el caso de las trabajadoras por su cuenta, las patronas, las trabajadoras sin pago en negocios familiares y no familiares. En el caso de las trabajadoras no asalariadas la violencia puede provenir de los clientes.

Aunque las mujeres están más expuestas a la violencia laboral, la encuesta no nos permite saber nada de la que experimentan los hombres, es decir, hasta el momento no conocemos la situación de la violencia laboral hacia hombres a nivel nacional.

En la revisión bibliográfica, es recurrente el planteamiento de que la experiencia de esta problemática es en la mayoría de las veces, razón para las mujeres renuncien. Sería de gran utilidad una pregunta al respecto, de esta manera sabríamos en qué medida, la violencia laboral en México es motivo de salida de las mujeres del mercado laboral.

La información sobre la intensidad y la frecuencia de los hechos violentos nos permitirían diferenciar entre los que viven violencia en el trabajo quienes son todavía más vulnerables y estimar el tiempo que la violencia laboral es tolerada antes de alcanzar un desenlace.

Sólo sabemos de la violencia interna, esto es, la que se ejerce por superiores o compañeros, pero no conocemos qué pasa con la violencia externa, de las personas ajenas al trabajo pero con las cuales se tiene contacto, como los clientes o los pacientes por ejemplo. La encuesta pregunta sobre la violencia ejercida por hombres, dejando fuera la que puede ser ejercida por jefas y compañeras.

4.2.3. Sobre la prevención de la violencia laboral

Hemos visto hasta ahora que uno de los problemas principales en relación a la violencia laboral es el subregistro. Sin embargo, no es la única problemática al respecto, pues aunque ya se han desarrollado algunos mecanismos para enfrentarla, lo hecho para la prevención no

es todavía suficiente. La mayoría de las leyes o reglamentos sobre la materia se tratan precisamente de remedios a los males y es por ello que es de suma importancia tratar el problema desde la óptica de la prevención.

Acabar con un fenómeno cuyas raíces más profundas se encuentran en la cultura misma de las sociedades, en la forma de pensar de sus miembros y en la manera en que se ha organizado el trabajo, es sin duda, una empresa complicada. Sin embargo, modestas acciones pueden contribuir en alguna medida en la reducción de la violencia en este espacio. En este sentido, es necesario que se fomenten medidas preventivas las cuales, a su vez, sentarán las bases para que el ya iniciado desarrollo de políticas, buenas prácticas y directrices sigan dirigidas a la eliminación del problema y no sólo a la atención de las consecuencias. Tanto como sea posible lo que debe ser eliminado son las causas a través de instrumentos preventivos.

El siguiente paso es identificar en manos de quiénes está la responsabilidad y el deber de echar a andar las acciones preventivas. Sin duda, debe tratarse de un esfuerzo conjunto entre gobiernos, empleadores, sindicatos y académicos expertos.

Algunas legislaciones laborales (como el caso de Suecia y Francia) consideran explícitamente que las acciones preventivas, la investigación sobre los hechos si estos ocurren y la investigación de los riesgos potenciales son completa responsabilidad de los empleadores (Chappell y Di Martino, 2006). Algunas leyes de Bélgica señalan que es obligación del empleador llevar a cabo las medidas preventivas que puedan disminuir el riesgo de violencia en el trabajo pero también consideran que es necesaria la participación activa de los trabajadores (Chappell y Di Martino, 2006: 162). En Filipinas, la ley contra el acoso sexual de 1995 contempla dentro de las obligaciones del empleador la promulgación de reglas y reglamentos que hayan sido aprobadas de manera conjunta con los trabajadores a través de representantes. Deben además crear un comité encargado de investigar los casos de acoso.

Si en muchos países no está contemplada en las leyes ni siquiera alguna de las formas de violencia laboral, cuanto más lejos estamos entonces de una legislación comprehensiva del fenómeno global. No obstante, la violencia laboral puede ser enfrentada

como una cuestión de derechos humanos, laboral, de salud y seguridad en el trabajo o asunto penal (Chappell y Di Martino, 2006) sobre los cuales los países ya cuentan con leyes.

En los casos donde sí existen leyes al respecto, el alcance de éstas es reducido. Aunque cada vez más países desarrollados y menos desarrollados tienen leyes que tratan por ejemplo, el acoso sexual, en varios casos se trata más bien de leyes de alcance local (para estados o provincias).

Dada la complejidad de la violencia en el trabajo las estrategias preventivas parece que tienen mayor éxito cuando sus esfuerzos se concentran en atender a algunas de sus manifestaciones. Considerando además la heterogeneidad de los casos, tal vez sería de mayor utilidad diagnosticar cuál es el principal problema de violencia laboral al interior de cada lugar de trabajo. Un ejemplo de ello son las Políticas de Tolerancia Cero desarrolladas, como la campaña que se llevó a cabo por ejemplo en Inglaterra para combatir la violencia laboral hacia trabajadores del sector salud. Esta campaña dirigida por el gobierno a través del Departamento de Salud tuvo como objetivo nacional la reducción de la violencia contra los trabajadores de Servicio Nacional de Salud en 30% para el año 2003 (Chappell y Di Martino, 2006). La tolerancia cero implicaba que frente a hechos violentos hacia los trabajadores se tomarían todas las acciones apropiadas para proteger al personal, a los pacientes y a los visitantes de las consecuencias de los hechos violentos.

Por otro lado, los efectos nocivos que se ha comprobado tiene la violencia laboral son una buena razón para considerar que el acoso ya sea moral o sexual pudiera ser causal de rescisión del contrato laboral para quien lo realice. Así mismo para evitar que las personas que tienden a ejercer violencia en el trabajo pudieran reincidir, sería útil que se generara un expediente con estos antecedentes para que el empleador pueda conocer y tomar en cuenta estos antecedentes.

Existe una propuesta de prevención de violencia en el trabajo que puede hacerse en el momento de la contratación de los trabajadores, sin embargo, ha sido algo controversial. Ella promueve la aplicación de pruebas de uso de alcohol y drogas de los candidatos ya que el consumo de estas sustancias está vinculado con la ocurrencia de violencia. Sin

embargo, se critica que por un lado constituiría una forma de discriminación hacia las personas que las consumen y además no es posible generalizar que todos los consumidores de estas sustancias ejercerán violencia en el lugar de trabajo al que sean contratados.

Para Chappell y Di Martino (2006) el entrenamiento, la información y la comunicación son estrategias útiles para combatir a la violencia laboral. Los autores consideran, entre otras estrategias, como parte del entrenamiento el desarrollo de una competencia encargada de la violencia laboral con funciones particulares; la mejora en la habilidad de los trabajadores para identificar situaciones y personas potencialmente violentas o la preparación de un “grupo núcleo” de personas de edad madura y de un equipo especialmente competente que pueden hacerse responsables de las situaciones más complicadas. Los autores consideran que romper el silencio es una manera de que los casos de acoso sexual, *mobbing* y *bullying* dejen de ser temas tabú. Es por eso importante hacer circular la información y abrir la comunicación sobre esos temas promoviendo sesiones informativas, juntas de personal, reuniones en la oficina, equipos de trabajo y entrenamiento de grupos.

Incluso cambios en la estructura o las características del lugar de trabajo pueden contribuir a la reducción del riesgo de violencia en el trabajo, por ejemplo, el lugar de las puertas y ventanas, el control del acceso a las áreas de trabajo, incluso los colores del lugar (Chappell y Di Martino, 2006).

Diversas investigaciones han encontrado que en la prevención de la violencia laboral, el papel de los cursos de capacitación promovidos desde los propios lugares de trabajo y de la creación de reglamentos internos son piezas clave en el tema. Por otro lado, es altamente recomendable la difusión de que es la violencia laboral y las acciones implicadas, la existencia de un marco de referencia claro facilitaría la identificación y el reporte de este hecho.

Según los resultados de la presente investigación, sería recomendable que los esfuerzos de prevención se dirigieran a poblaciones particulares, a manera de grupos focales. En este sentido, las obreras y las jornaleras son grupos prioritarios. Dado que México se ha suscrito muchos de los acuerdos internacionales en los que se fundamenta el

combate a la discriminación y la violencia hacia las mujeres, el estado debería incentivar estrategias preventivas en las empresas con contextos vulnerables. La problemática es compleja y sin duda rebasa los alcances de las leyes, es decir, las leyes en sí mismas no terminarán con la violencia en el trabajo, sin embargo, la existencia de un marco legal puede contribuir a combatirla.

Un buen ejemplo de las estrategias promovidas por el estado es el Reconocimiento Empresa Familiarmente Responsable que otorga la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a aquellas empresas que contribuyan a la equidad de género, combatan la violencia laboral y el hostigamiento sexual y faciliten la conciliación entre el trabajo y la familia. En el 2006, este reconocimiento se otorgó a 42 empresas (Espinosa 2006) y en el año 2009 a 79 (STPS, 2009).

Ordoñez y Aquino (2005) en el caso específico del hostigamiento sexual en México proponen tres opciones de prevención: 1) visibilizar en el lenguaje el hostigamiento en el trabajo para lograr terminar con las creencias, mitos e imaginarios sociales que culpabilizan a las víctimas (como el considerar que la forma de vestir de las trabajadoras provoca el hostigamiento, que las negativas al acoso encubren una afirmación o que es la naturaleza masculina); 2) la realización de campañas internas en los centros laborales y sindicales que identifiquen el problema y 3) el establecimiento de una comisión mixta (patrón-sindicato) o incluir el tema en las comisiones de Trabajo, de Higiene, de Seguridad o de Acción Femenil.

Un ejemplo del papel de los sindicatos en la prevención es el caso del Proyecto Pandora fue encabezado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España aunque participaron también sindicatos de Suecia e Irlanda (Chappell y Di Martino, 2006). En el marco del proyecto se realizó una encuesta y trabajo con grupos focales en los tres países participantes. Con base en sus resultados se proponen dos medidas: 1) realizar esfuerzos para promover la igualdad de derechos para mujeres y hombres y la redistribución de horas de trabajo y 2) incrementar las alertas hechas hacia el personal femenino en todas los niveles jerárquicos por medio de campañas, reuniones y discusiones.

En el mismo sentido, hacen un llamado urgente a los sindicatos y a las compañías a que hagan más por prevenir el acoso con acciones como la promoción de la negociación colectiva o la adopción de procedimientos internos para el reporte de los incidentes. También consideran como prioridad la construcción de estructuras formadas por colegas o representantes sindicales que sirvan de apoyo para las trabajadoras. El Proyecto Pandora enfatiza también la necesidad de que los supervisores del trabajo reciban capacitación para tratar problemáticas relacionados con el género. Se trata de un proyecto innovador cuyas premisas y resultados deberían tomarse en cuenta para ejercicios similares en otros países como en México.

La expansión de la violencia laboral en el mundo es un indicador de que diversos actores, como servidores públicos, académicos o sindicalistas deben voltear la mirada hacia este fenómeno. La erradicación de la violencia laboral es la meta a la cual sería deseable se encaminaran los esfuerzos de los actores involucrados desde diferentes campos. Sin duda, a esta meta se adhiere este trabajo.

Aunque la violencia en el trabajo es muy importante, su estudio es reciente y la información al respecto no muy abundante. En los países latinoamericanos existe menos información del fenómeno comparados con países europeos, es decir, en países como el nuestro se conoce hasta el momento poco de esta problemática, en este sentido, esta investigación buscó contribuir a la acumulación de conocimiento sobre la violencia laboral y los factores asociados a ella. Es importante continuar con esta línea de investigación en nuestro país para afianzar el conocimiento sobre la violencia laboral en México.

BIBLIOGRAFÍA

Aldrete, María Guadalupe, Manuel Pando Moreno, Carolina Aranda (2006), “Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género?”, *Enseñanza e investigación en Psicología*, vol. 11., núm. 1, pp. 53-63.

Alonso, María Magdalena, Catherine Caufieldy y Marco Vinicio Gómez Meza (2005), “Consumo de drogas y violencia laboral en mujeres trabajadoras de Monterrey, N.L., México”, *Rev. Latino-Americana Enfermagem* [online], número especial, pp. 1155-1163.

Alonso, María Magdalena, Flor Yesenia Musayon Oblitas, Helena Maria Scherlowski Leal David y Marco Vinicio Gómez Meza (2006), “Consumo de drogas y violencia laboral en mujeres que trabajan, un estudio multicéntrico: México, Perú, Brasil”, *Rev. Latino-Americana Enfermagem* [online], vol.14, núm.2

Alonzo, Arturo (2008), “*Mobbing* en un programa de licenciatura de la Ciudad de México”, en Florencia Peña, Patricia Ravelo y Sergio Sánchez (coord.), *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, pp. 217-230.

Anzaldo, Carlos, Juan Carlos Hernández y Ahidé Rivera (2008), “Migración interna, distribución territorial de la población y desarrollo sustentable”, en CONAPO, *La situación demográfica de México 2008*, México, Consejo Nacional de Población, pp.129-141.

Arenal, Sandra (1989), *Sangre joven. Las maquiladoras por dentro*, México, Nuestro Tiempo.

Ayala, Norma (2009), “Querétaro, el estado con mayor violencia laboral hacia la mujer”, 23 de abril, Diario Rotativo Líder en Querétaro.

Ayuso, Teresa et.al. (1997), *Fuentes Documentales sobre el trabajo de las mujeres*, Akal.

Beavour, Simone, *El segundo sexo*, Editorial Sudamericana Argentina, 1999.

Birgin, Haydée (2000), “Introducción”, en Haydée Birgin (comp), *Ley, mercado y discriminación. El género en el trabajo*, Buenos Aires, pp. 9-22.

Cardona, Doris y Mónica Ballesteros (2005), “El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado”, *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, vol. 23, núm. 2, pp. 99-106.

Casique, Irene (2008), “Otras violencias contra las mujeres unidas o casadas: violencia escolar, violencia laboral y violencia familiar no conyugal”, en Roberto Castro e Irene Casique (coord.), *Violencia de género en las parejas mexicanas. Análisis de resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006*, México, Instituto Nacional de las Mujeres/ Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-UNAM, pp.141-160.

Casique, Irene (2008b), “El complejo vínculo entre empoderamiento de la mujer y violencia de género”, en Roberto Castro e Irene Casique (edit.), *Estudios sobre cultura, género y violencia contra las mujeres*, CRIM-UNAM, México, pp. 231-259.

Casique, Irene y Antonia Regina Ferreira (2006), “Violence against women: theoretical reflections”, *Revista Latino-am Enfermagem*, vol.4, núm. 6, pp.950-956.

Castro, Roberto e Irene Casique (2009), “Violencia de pareja contra las mujeres en México: una comparación entre encuestas recientes”, *Notas de población*, núm. 87, CEPAL, pp.35-62.

Castro, Roberto y Florinda Ríquer (2004), “Marco conceptual. En busca de nuevas direcciones hacia las cuales mirar”, en Castro Roberto, Florinda Ríquer, María Eugenia Medina

Coordinadores, *Violencia de género en las parejas mexicanas. Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2003*, INMUJERES, INEGI, CRIM, México, pp. 13- 27.

Chappell, Duncan y Vittorio Di Martino (2006), *Violence at work*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

Consejo Nacional de Población (2000), *Situación actual de la mujer en México. Diagnóstico sociodemográfico*, Serie Documentos Técnicos, Consejo Nacional de Población, México.

Cooper, Jennifer (2001a), *Sexualidad y género en el ámbito laboral. Atracción, emociones, discriminación y respeto*, PUEG-UNAM, México.

Cooper, Jennifer (2001b), *Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*, PUEG-UNAM, México.

Cortés, Ligia (2009), “Moobing, violencia laboral en la oficina”, 12 de enero, El siglo de Torreón, www.elsiglodetorreon.com.mx.

De Barbieri, Teresita (1992), “Sobre la categoría de género” en *Revista Interamericana de Sociología*, núm. 2 y 3, año VI, pp. 147-178.

De la Garza, Enrique y Carlos Salas (coords.) (2006), *La situación del trabajo en México 2006*, México, Universidad Autónoma Metropolitana.

De Oliveira, Orlandian, Ariza Marina y Maecela Eternod (2001), “La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios”, en José Gómez de León y Cecilia Rabell coord., *La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI*, México, Consejo Nacional de Población / Fondo de Cultura Económica, pp.873-923.

Di Martino, Vittorio y Mohtar Musri (2001), *Guidance for the prevention of stress and violence at the workplace*, Malasia, Department of Occupational Safety and Health Malasya.

Diario Portal, “Padecen violencia laboral 30.1 % de mujeres que trabajan”, 17 de octubre de 2009.

Díaz, Laura (2005), “Retrato en sepia: formas de violencia doméstica”, *Veredas*, vol.10, Universidad Autónoma Metropolitana, pp.441-460.

El-Bushra, Judy y Eugenia Piza López (1993), “Gender-related violence: its scope and relevance”, *Focus on gender*, vol.1, número 2, pp.1-9.

Figueroa, Juan Guillermo, Paulina Grobet, Alma Gloria Nájera e Isaura Ortiz (1996), “Características de la inserción laboral de mujeres con hijos en edad preescolar” en *El papel del trabajo materno en la salud infantil. Contribuciones al debate desde las ciencias sociales*, Claudio Stern coord., El Colegio de México, The Population Council, México, pp.139-174.

Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (2000), “Tendencias económicas generales, sector externo y empleo femenino en México”, en *El impacto del TLC en la mano de obra femenina en México*, María Elena Cardero (coord.), México, Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer, pp.15-24.

Fondo de Población de las Naciones Unidas (2005), *El estado de la población mundial. La promesa de la igualdad*, Fondo de Población de las Naciones Unidas.

Garay, Sagrario (2008), *Trabajo rural femenino en México: tendencias recientes*, tesis de doctorado en Estudios de Población, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, El Colegio de México.

García, Brígida (1998), “El análisis regional de los procesos sociales”, en Brígida García, *Desarrollo Económico y absorción de fuerza de trabajo en México 1950-1980*, México, El Colegio de México, pp.93-127.

García, Brígida (2002), “Reestructuración económica, trabajo y autonomía femenina en México”, en *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, Elena Urrutia Coordinadora, El Colegio de México, México, pp.87-120.

García, Brígida y Orlandina de Oliveira (1994), *Trabajo femenino y vida familiar en México*, El Colegio de México.

García, Brígida y Orlandina de Oliveira (2006), *Las familias en el México metropolitano: visiones femeninas y masculinas*, El Colegio de México.

Giraldo, Javier (2005), “Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano”, *Diversitas*, vol. 1, núm. 2, pp.205-216.

González, María Luisa (1997), *Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas*, Instituto de Investigaciones Económicas-Universidad Nacional Autónoma de México, Siglo XXI.

González, Rolando (2008), “*Mobbing* contra la democracia”, en Florencia Peña, Patricia Ravelo y Sergio Sánchez (coord.), *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, pp. 263-276.

González, Soledad (1998), compiladora, *Los silencios de la salud reproductiva: violencia, sexualidad y derechos reproductivos*, Asociación Mexicana de Población, Fundación John D. y Catherine T. Mac Arthur.

Guadarrama, Rocío y José Luis Torres (coords.) (2007), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global*, México, Universidad Autónoma Metropolitana/Antrópos.

Guzmán Gallangos, Flérida (2001), “Dónde trabajan hombres y mujeres a principio de los noventa y dónde seis años después? Segregación ocupacional por género en México de 1991 a 1997”, *Investigación Económica*, vol. LXI, pp. 93-136.

Guzmán, Virginia, Patricia Portocarrero y Alicia Pinzás (1993), “La construcción de lo femenino y los masculino en el espacio fabril”, en *Mujeres y trabajo en América Latina*, Nea Filgueira compiladora, Grupo de Estudios sobre la Condición de la mujer en Uruguay GREMCMU, Iepala Editorial, Madrid, pp.197-217.

Hierro, Graciela (1998) , “La mujer invisible y el velo de la ignorancia” en *Metodología para los estudios de género*, María Luisa González Marín (coord.), Instituto de Investigaciones Económicas-Universidad Nacional Autónoma de México, pp.28-47.

Hirata, Helena, Danièle Kergoat, et.al. (1997), *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Argentina, Asociación Trabajo y Sociedad/ Centro de Estudios de la Mujer.

Human Rights Watch (1999), “No Guarantess: Sex discrimination in México’s maquiladora sector”, en Kamel Rachael y Anya Hoffman Editoras, *The maquiladora reader: cross-border organizing since NAFTA*, American Friends Service Committee, Philadelphia, Pennsylvania, pp. 31-35.

Iglesias, Norma (1985), *La flor más bella de la maquiladora*, México, Secretaría de Educación Pública/Centro de Estudios Fronterizos del Norte de México.

INEGI (2006), *Mujeres y hombres en México 2006*, México, INEGI.

INEGI (2007a) *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006. Marco Conceptual*.

INEGI (2007b) *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006. Síntesis Metodológica*.

INEGI (2009), *Mujeres y hombres en México 2009*, Instituto Nacional de Estadística y Geografía/ Instituto Nacional de las Mujeres, México.

INEGI (Junio 2007c), *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH)*.

INEGI, *Sistema de indicadores para el seguimiento de la situación de la mujer en México*, consulta interactiva, mayo, 2010.

INMUJERES, INEGI, CRIM, (2004), *Violencia de género en las parejas mexicanas. Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2003*, México, INMUJERES.

Jovell, Albert (1995), *Análisis de regresión logística, Cuadernos Metodológicos número 159*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

Krauss, Herbert (2005), "Conceptualizing violence", en Florence L. Denmark, Herbert H. Krauss, et.al., *Violence in schools. Cross-national and cross-cultural perspectives*, Dinamarca, Springer, pp.11-35.

Krug Etienne, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi y Rafael Lozano (2003), *Informe mundial sobre la violencia y la salud*, Organización Panamericana de la Salud, Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud, Washington, D.C.

Lagarde, Marcela (1998), "La multidimensionalidad de la categoría género y el feminismo" en María Luisa González Marín (coord.) , *Metodología para los estudios de género*, IIEc- UNAM, México, pp.48-71.

López, María de la Paz (2000), "Las mujeres en el umbral del siglo XX", en Marta Lamas coord., *Miradas feministas sobre las mexicanas del siglo XX*, México, Fondo de Cultura Económica/Consejo Nacional para la Cultura y las Arte, pp.79-112.

Mansilla, Fernando (2009), *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo*, en la red.

Molas, María Dolores, et.al. (2006), *La violencia de género en la antigüedad*, Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), Madrid.

Montaño, Luis (2008), "Las trampas de la modernidad. Acoso laboral en una organización pública mexicana", *Administración y Organizaciones*, núm. 20, pp. 43- 60.

Moracco, Kathryn, Carol W. Runyan, Dana P. Loomis, Susanne H. Wolf, MS, David Napp, y John D. Butts (2000), "Killed on the Clock: A population-based study of workplace homicide, 1977-1991", *American Journal of Industrial Medicine*, vol.37, pp. 629-636.

Morelos, José (2005), "Tendencias y cambio estructural de la participación de la mujer en la actividad económica en 1970 y 2000", *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 20, núm. 1 (58), p.125-150.

Nehmad, Grace (1996), *La autonomía femenina y su influencia en el espaciamiento y número de hijos*, tesis de maestría en Demografía, México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, El Colegio de México.

Oficina Internacional del Trabajo (2003), *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

Ordoñez, Dora y Hermelinda Aquino (2005), “Hostigamiento sexual en el trabajo”, en Memoria Puebla. Reunión Internacional de Atención y Prevención de la violencia hacia las mujeres. Un enfoque multidisciplinario, Instituto Nacional de las Mujeres, México, pp.91-98

Pando Moreno, Manuel, Carolina Aranda Beltrán, Lourdes Preciado Serrano, Sergio A. Franco Chávez y José Guadalupe Estrada (2006b), “Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO)”, *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 11, núm.2, pp. 319-332.

Pando, Manuel (2008), “Violencia ya acoso psicológico en el trabajo. Panorámica de Guadalajara, México”, en Florencia Peña, Patricia Ravelo y Sergio Sánchez (coord.), *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, pp. 245-263.

Pando, Manuel, Carolina Aranda Beltrán, Guadalupe Aldrete y Pedro Reynaga (2006a), “Autoestima y redes sociales de apoyo como factores protectores de *mobbing* en docentes”, *Revista Salud Pública y Nutrición*, vol. 7, núm. 2, <http://www.respyn.uanl.mx/vii/2/articulos/mobbing.htm>

Pérez, María de Montserrat (2004), *Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México*, México, Porrúa.

Piras, Claudia (2006), “La mujer en la fuerza laboral: desafíos y temas de política”, en Claudia Piras (edit.), *Mujeres y trabajo en América Latina. Desafíos para las políticas laborales*, Estados Unidos, Banco Interamericano de Desarrollo.

Quilodrán, Julieta (2010), “Hacia un nuevo modelo de nupcialidad”, en Brígida García y Manuel Ordorica (coords.), *La población. Colección los grandes problemas de México*, México, Colegio de México, en prensa.

Quintero, Cirila (2007), “Trabajo femenino en las maquiladoras: ¿explotación o liberación?, en Bordeando la violencia contra las mujeres en la frontera norte de México, Julia Estela Monárrez Fragoso y María Socorro Tabuenca Córdoba, El Colegio de la Frontera Norte, Miguel Ángel Porrúa, pp. 191-218.

Ramos, Carmen (2006), “Trabajo e identidad femenina en México: el ejemplo del textil, tabaco y trato sexual”, en Guadalupe Gómez-Ferrer, Gabriela Cano, Dora Barrancos y Asunción Lavrin coords., *Historia de las mujeres en España y América Latina, vol.III*, Madrid, Ediciones Cátedra, pp. 799-813.

Rello, Maricarmen, “Crisis agravó violencia laboral contra mujeres”, 25 de octubre de 2009, Periodico Milenio, <http://www.milenio.com>

Rendón, Teresa (2003), *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias y Programa Universitario de Estudios de Género, México.

Rendón, Teresa (2004), “El mercado laboral y la división intrafamiliar del trabajo”, en Marina Ariza y Orlandina de Oliveira (coords.), *Imágenes de la familia en el cambio de siglo*, México, Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM, pp.49-88.

Rioseco, Luz (2005), *Buenas prácticas para la erradicación de la violencia doméstica en la región de América Latina y el Caribe*, Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Rodríguez, Francisco, Rodolfo Jiménez y Victoria Romero (2005), “La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral público y privado de San Carlos, Región Huetar Norte, Costa Rica. Una comparación entre los sectores de Turismo y la Educación”, *Revista de las Sedes Regionales*, vol. 18, núm. 1, pp.149-178.

Rodríguez-Oreggia, Eduardo y Lautaro Silva (2009), “Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México”, *Gestión y Política Pública*, vol. 18, núm. 1, pp.149-178.

Sánchez, Ana María (2004), *La Ciencia y el sexo*, Dirección General de Divulgación de la Ciencia-UNAM, Colección Divulgación para Divulgadores, México.

Sánchez, María Alejandra (2008), *No pasa nada; el hostigamiento sexual, ¿un problema estructural?*, Tesis de maestría en Género, Procesos Políticos y Transformaciones Culturales, El Colegio de México.

Scialpi, Diana (2002), “La violencia laboral en la administración pública argentina”, *Revista Venezolana de Gerencia*, núm. 18, vol. 7, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela, pp. 196-219.

Sen, Purna (1998), “Development practice and violence against women”, *Gender and development*, vol.6, núm. 3, pp.7-16.

Silvera, Rachel (1998), “Los salarios: cuando todas las demás circunstancias se mantienen desiguales”, en Margaret Maruani, Chantal Rogerat y Teresa Torns (dirs.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, España, Icaria, pp.189-206.

Souza, Elisabeth (1993), “El trabajo como lenguaje: el género en el trabajo”, en *Mujeres y trabajo en América Latina*, Nea Filgueira compiladora, Grupo de Estudios sobre la Condición de la mujer en Uruguay GREMCMU, Iepala Editorial, Madrid, pp.13-26.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2009), *Tercer Informe de labores*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México.

Suárez, Leticia (2004), “Revisión demográfica del divorcio en México” en Lozano Ascencio, Fernando (coord.), *El amanecer del siglo y la población mexicana. VI Reunión Nacional de Investigación Demográfica en México*, Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, México, pp. 375-392.

Tena, Olivia (2005), “Moral sexual y reproductiva en la soltería: historia de casos en mujeres de la zona metropolitana de la ciudad de México” en Ivonne Vizcarra (coord.), *Género y poder: diferentes experiencias, mismas preocupaciones*, México, Programa Universitario de Estudios de Género/ Universidad Autónoma del Estado de México, pp.247-268.

Todaro, Rosalba, “¿flexibilidad laboral o precarización? El debate sobre la reproducción social, pp. 75-90, en América Latina, un debate pendiente. Incidencia en la Economía y en la Política desde una visión de Género. Una herramienta para la capacitación, REPEM/DAWN/IFC, Uruguay, 2007.

Todaro, Rosalba, “¿flexibilidad laboral o precarización? El debate sobre la reproducción social, pp. 135-162, en Cecilia López, Alma Espino, Rosalba Todaro y Norma Sanchís, América Latina, un debate pendiente. Aportes a la Economía y a la Política con una visión de Género, REPEM/DAWN/IFC, Uruguay, 2006.

Urrutia, Elena (2002), coord. , *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, El Colegio de México.

Valdés, Ángel Alberto, Gabriela Basulto Moreno, Eliss Choza Concha (2009), “Percepciones de mujeres divorciadas acerca del divorcio”, *Enseñanza e investigación en Psicología*, vol. 14, núm. 1, enero-junio.

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

Vega, Gina y Debra R. Comer (2005), "Sticks and stones may break your bones, but words can break your spirit: bullying in the workplace", *Journal of Business Ethics*, vol. 58, núm. 1, pp. 101-109.

Velázquez, Susana (2003), *Violencias cotidianas, violencias de género*, Paidós.

Vijayasiri, Ganga (2008), "Reporting sexual harassment: the importance of organizational cultura and trust", *Gender Issues*, vol.25, núm. 1, pp. 43-61.

Vivas, Vania (2008), Leonor Guadalupe Delgadillo Guzmán y Aida Mercado Maya, "Violencia laboral, su significación desde hombres y mujeres", *Revista Ciencia & Trabajo*, núm. 30.

Wainerman, Catalina y Zulma Recchini de Lattes (1981), *El trabajo femenino en el banquillo de los acusados. La medición censal en América Latina*, Population Council y Terra Nova, México.

Zuñiga, María (2007), "Marginación laboral y pobreza: el caso de las divorciadas del área metropolitana de Monterrey, Nuevo León, México", ponencia presentada en V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Montevideo, Uruguay, 18-20 de abril.

Zuñiga, Mercedes (2005), "La invisibilidad de la violencia en la dominación de género en el trabajo", *Debate Feminista*, vol. 31, pp.111-130.

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

Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy,