



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

Revista de Economía

Facultad de Economía • Universidad Autónoma de Yucatán

Violencia laboral de género como factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de México¹

Gender-based violence at work as a factor inhibiting women's participation in the Mexican labor market

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez¹ David Castro Lugo² Sofía Ibarra Gutiérrez³

Resumen

El objetivo de este trabajo es hacer un análisis de la violencia laboral como factor de abandono de las mujeres en el mercado de trabajo en México. Nuestra hipótesis se basa en que la violencia laboral de género es un factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Para la comprobación empírica se estima un modelo probit y se realiza el cálculo de los efectos marginales. Los datos utilizados son de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares (ENDIREH) 2016. La violencia se clasifica en: económica, sexual, psicológica y física. Los resultados indican la presencia de violencia sobre las mujeres en el ámbito laboral, la cual inhibe su participación laboral. Sin embargo, la magnitud de los efectos es diferente por tipo de violencia, siendo la económica la de mayor magnitud. Las variables de escolaridad y edad presentan una relación negativa frente al abandono laboral, comportamiento vinculado con los costos de oportunidad crecientes; mientras que los indicadores relacionados con el grado de compromiso o necesidad de las mujeres (jefa de familia, casada o tener hijos) reduce la probabilidad de deserción del mercado laboral.

Palabras clave: economía de género, relaciones laborales, mercados de trabajo.

Clasificación JEL: J16, J53, J4.

Abstract

The aim of this study is to analyze labor violence as a factor that inhibits women's participation in the Mexican labor market. The hypothesis to be tested is based on the following: Gender-based labor violence is a factor that inhibits women's participation in the Mexican labor market. For the

1- Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Coahuila, México, Correo electrónico: reynarodriguez@uadec.edu.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5061-0574>

2- Centro de Investigaciones Socioeconómicas, Universidad Autónoma de Coahuila, México, Correo electrónico: david.castro@uadec.edu.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0130-7197>

3- Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Coahuila, México, Correo electrónico: sofiaibarra.g@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7346-8753>

RECEPCIÓN: 11 de septiembre de 2021 **ACEPTACIÓN:** 9 de marzo de 2022
REVISTA DE ECONOMÍA: Vol. 39- Núm 99 JULIO A DICIEMBRE DE 2022: Págs. 110-133

¹ Los autores agradecen el apoyo otorgado por el INMUJERES-CONACYT para la realización de este trabajo, mediante el financiamiento del proyecto con clave 278257.

e-ISSN: 2395-8715. Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. (CC BY-NC-SA 4.0)

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

empirical test, a probit model is estimated, and marginal effects are calculated. The data used are from the Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares (ENDIREH) 2016. Violence is classified as: economic, sexual, psychological, and physical. The results indicate the presence of violence against women in the workplace and inhibits women's labor participation, although the magnitude of the effects is different by type of violence, with economic violence having the greatest magnitude. The schooling and age variables show a negative relationship with respect to job abandonment, a behavior linked to increasing opportunity costs, while indicators related to the degree of commitment or need of women (head of household, married or having children) reduce the probability of desertion from the labor market.

Keywords: gender economics, labor relations, labor markets

JEL Classification: J16, J53, J4

1. Introducción

En México han surgido distintos cambios relacionados con la incorporación de la mujer en diferentes ámbitos económicos y sociales. En los últimos 40 años, las mujeres han conseguido importantes avances en participación política, escolaridad y trabajo fuera del hogar. También ha disminuido la fecundidad, han encontrado nuevas formas de organización familiar y, cada vez, hay un mayor reconocimiento de los estereotipos de género, entre otros aspectos que llevan a importantes transformaciones de la sociedad en su conjunto (Inmujeres e INEGI, 2017). Rodríguez y García (2021) revelan que los temas de género han tomado un papel central en las discusiones políticas y académicas de México a partir de las últimas décadas del siglo XX. El acceso a servicios, el goce de derechos, la igualdad de oportunidades, el empoderamiento económico y social, la conciliación laboral y familiar, la violencia doméstica y laboral, la discriminación por género, la feminización de la pobreza, entre muchos otros temas, se han analizado desde el campo de la ciencia económica.

Las mujeres de todo el mundo se han introducido de forma constante en profesiones, ocupaciones e incluso en empleos con cargos directivos, que anteriormente estaban reservados para hombres (Agut y Martín, 2007; Wirth, 2002). De forma paralela, el acceso de las mujeres a la educación y la formación ha mejorado de forma sustancial, los niveles de cualificación se han ido equiparando a los masculinos, e incluso les superan en algunas etapas educativas, pero es evidente el claro desequilibrio en salarios y ocupaciones de alta jerarquía entre mujeres y hombres.

El Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (Inmujeres e INEGI, 2017), aseveran que la edad promedio de los habitantes del país es de 27 años, los hombres con 26 años y las mujeres con una media de 29, por lo que la mayoría de ellas se encuentran en edad de trabajar. Sin embargo, muchas tienen dificultades para desarrollar una carrera profesional que les conduzca a ocupar puestos de responsabilidad de manera similar que a sus compañeros, de acuerdo con Agut y Martín (2007). Por ejemplo: en contadas ocasiones las mujeres llegan a la cima, quedándose estancadas en puestos por debajo de su potencial, ya que cuanto más alto es el puesto, más nítida es la brecha entre los dos géneros. A esto se le llama techo de cristal, fenómeno común en el mercado laboral mexicano.

Velázquez y Díaz (2020) encuentran que la violencia en el ámbito laboral puede explicarse desde dos perspectivas: una caracterizada por actos agresivos contra el trabajador como maltrato físico o verbal, hostigamiento y acoso sexual; y otra referida a actos de discriminación y desigualdad laboral, como baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y a otros programas de apoyo social. También aseveran que en México, como en otros países de América Latina, la violencia laboral es un problema al que muchas mujeres trabajadoras deben enfrentarse de manera cotidiana.

Por lo anterior, se puede deducir que la violencia laboral es un factor que afecta la permanencia de las mujeres en el trabajo. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares (ENDIREH) (INEGI, 2016) las mujeres sufren violencia económica, ya que el ingreso que ellas reciben es el equivalente a un 70 por ciento respecto al de los hombres, independientemente de la edad, escolaridad, situación conyugal, etc. Y para ocupar un puesto más elevado según sus capacidades, son expuestas a ser violentadas sexualmente, ya que reciben propuestas de mejora de las condiciones laborales a cambio de relaciones sexuales. Éstos y otros aspectos más se traducen en distintos tipos de violencia que sufren las mujeres en el área de trabajo. La misma encuesta nos dice que tres de cada 10 mujeres ocupadas sufrieron algún incidente de violencia laboral y el 8 por ciento de las mujeres mexicanas mayores de 15 años ha sido víctima de acoso en su lugar de trabajo.

Baker (2003) encuentra que los efectos de la violencia laboral son negativos para el lugar de trabajo, ya que se da un mayor ausentismo, menor productividad, deterioro de las relaciones laborales y dificultades para contratar nuevo personal, lo que genera un costo adicional a la empresa que puede tener consecuencias a largo plazo. Por su parte, Khalef (2003) menciona que la violencia en el trabajo no solamente acaba con la satisfacción del espacio laboral, sino que puede ser perjudicial para la salud de los trabajadores, ocasionando malestares, licencias por enfermedad y pérdidas de ingresos. Así mismo, este autor afirma que el entorno laboral tiene una enorme repercusión sobre todos los participantes del mismo, como es el caso de los empleadores, empleados o quienes toman las decisiones de políticas laborales, por lo que es conveniente crear entornos exentos de violencia.

Rodríguez, Jiménez y Romero (2006), González (2015), Marques (2016), Díaz *et al.* (2017) y González (2018) encuentran para Costa Rica, Cuba, Brasil, Chile y España, respectivamente, distintos tipos de violencia laboral, como la física, económica, sexual y psicológica. Los autores coinciden en demostrar que las mujeres son más violentadas que los hombres y que la violencia de género se mantiene debido a la impunidad de los agresores, desconocimiento de derechos humanos, el silencio de las mujeres, factores culturales, estereotipos de género y las diferencias en remuneraciones, debido a la segregación ocupacional.

A nivel nacional, el INEGI (2013), Martínez y Hernández (2016), Arellano (2014), Scarone (2014), Alonso, Caufield y Gómez (2005) e Ibarra y Rodríguez (2020), analizan este fenómeno en distintas zonas geográficas de México, donde concluyen que existe violencia laboral en el país, lo cual puede provocar un desequilibrio en la vida cotidiana de las mujeres y abandono del mercado laboral.

El problema de investigación radica en que las mujeres sufren distintos tipos de violencia, los cuales tienen repercusiones importantes en su incorporación, promoción y permanencia en el mercado laboral, que pueden derivar en una pérdida de ingreso, así como en un problema de

salud, debido al desgaste físico y mental que puede tener la violencia en sus vidas.

A partir de la definición del problema de investigación, surgen las siguientes interrogantes: ¿La violencia laboral es un factor de abandono del mercado laboral? ¿Qué características tienen las mujeres que abandonan el mercado laboral? ¿El porcentaje de abandono del mercado de trabajo, varía en función del tipo de violencia que sufren las mujeres, así como de sus características personales y laborales? ¿Existe una relación positiva entre sufrir algún tipo de violencia y la probabilidad de salir del mercado de trabajo?

Nuestro objetivo es analizar la violencia laboral como factor de abandono del mercado laboral de las mujeres en México en 2016. La hipótesis por probar se basa en que la violencia laboral de género es un factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de México.

Evidenciar la violencia que sufren las mujeres y cuantificarla es de gran importancia para lograr mecanismos que la eviten. La violencia que se produce en el entorno laboral es difícilmente reconocida y asumida por la sociedad, pero es de gran importancia develarla a través de distintos análisis. Los tipos de violencia que afectan a las mujeres en el mercado laboral no solo les generan incomodidad en el área de trabajo, sino que estos sucesos tienen repercusiones a lo largo de su vida cotidiana, ya que les pueden provocar inseguridad, menor productividad, ansiedad, entre otros aspectos relacionados con su salud e integridad física.

En esta investigación se aplica un modelo de probabilidad con los datos de la ENDIREH 2016. Para realizar el análisis se consideraron distintas variables como: escolaridad, edad, estado civil, jefatura de hogar y tener hijos. Los criterios para definir los tipos de violencia -económica, sexual, psicológica y física- que se utilizarán en esta investigación fueron extraídos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).

Los resultados indican la presencia de violencia sobre las mujeres en el ámbito laboral, la cual inhibe su participación en el trabajo. La magnitud de los efectos es diferente por tipo de violencia, siendo la económica la de mayor intensidad. Las variables de escolaridad y edad presentan una relación negativa frente al abandono laboral, comportamiento vinculado con los costos de oportunidad crecientes, mientras que los indicadores relacionados con el grado de compromiso o necesidad de las mujeres (jefa de familia, casada o tener hijos) reduce la probabilidad de deserción del mercado laboral.

El trabajo se estructura de la siguiente manera. El primer apartado presenta la introducción. El segundo una revisión teórica y evidencia empírica, donde se abordarán temas sobre violencia laboral desde un enfoque de género, así como estudios empíricos internacionales y nacionales. El tercer apartado aborda la descripción de datos y la metodología, mientras el cuarto discute los resultados de la estadística descriptiva y la aplicación empírica del modelo de probabilidad y el quinto presenta las conclusiones y finalmente se presenta la bibliografía.

2. Revisión teórica y evidencia empírica

2.1. Violencia laboral desde un enfoque de género

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2002), define la violencia como el uso deliberado de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene

como resultado un traumatismo, daños psicológicos, dificultades de desarrollo o la muerte, esta puede darse en el ámbito privado o público. Por su parte, la OIT (2003), menciona que la violencia en el trabajo es toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada en el ejercicio profesional o como consecuencia de la misma. Baker (2003), asevera que la violencia laboral se evidencia a partir de distintos ángulos, que van desde conductas obvias como agresiones físicas, discriminación y amenazas, hasta acoso sexual y psicológico. La violencia laboral de tipo psicológico ha sido denominada a nivel internacional como *mobbing*. Leymann (1990), la ha nombrado como “terror psicológico”. Meseguer *et al.* (2007), mencionan que el término *mobbing* se relaciona al maltrato “sistemático y repetitivo” ejercido por un superior sobre su trabajador a través de una práctica constante de conductas hostiles y negativas, que además, suele ser un proceso gradual.

Específicamente la violencia que se retomará en esta investigación es la que se experimenta en el mercado de trabajo, y que sufre la mujer, por su género, y generalmente es practicada por hombres (jefes, compañeros de trabajo o clientes) cercanos a ella. Sin embargo, Marques (2016) afirma que no importa el lugar en donde se practique la violencia, ésta siempre tendrá repercusiones en el lugar de trabajo. Una mujer que es víctima de violencia doméstica puede ser también acosada por su jefe o compañero de trabajo. Puede ausentarse de su empleo durante días a causa de las agresiones sufridas, o bien, si sigue asistiendo, su desempeño profesional quedará comprometido.

Marques (2016), afirma que la violencia hacia las mujeres es la expresión de la voluntad de dominación, y no es una cuestión privada. Que exista este concepto revela relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres, y contribuye a la existencia de la desigualdad de género. La violencia es un tema que toca a todas las mujeres, independientemente de si hayan o no pasado por este tipo de situaciones, todas han tenido miedo, han cambiado su comportamiento o limitaron sus opciones por verse amenazadas por algún tipo de violencia. Sánchez y Ambrosio (2010), afirman que la violencia laboral puede darse también de forma horizontal (entre pares), e incluso de manera ascendente (de subordinados a superiores).

La violencia de género contra las mujeres nace de un sistema de relaciones sexo-género, anclado en la organización social y cultural, que a lo largo de la historia ha caracterizado a los hombres como superiores frente a las mujeres, con diferentes cualidades y que ejercen distintos roles en la sociedad. Por su parte, Ruiz, Blanco y Vives (2004), mencionan que, desde el inicio de la división sexual del trabajo, los hombres se han caracterizado por su dedicación en tareas productivas, las cuales tienen asignado un valor económico en el mercado; sin embargo, las mujeres son identificadas a partir de la realización de tareas reproductivas y de cuidado, consideradas como un aporte a la sociedad, debido a las diferencias biológicas, así como los roles de género. Por lo tanto, al trabajo doméstico que realizan las mujeres no se le asigna ningún valor económico. Esta idea es reforzada por González (2018), ya que menciona que las organizaciones son estructuras de género tanto en sus relaciones externas como sus estructuras internas, lo que provoca una reproducción constante de dichas diferencias. La violencia psicológica o *mobbing* se puede reflejar en el ámbito público y privado, y al igual que el acoso sexual, se percibe como una forma de control sobre la mujer, lo que refuerza la división del trabajo entre hombres y mujeres en diferentes organizaciones.

Hershcovis y Barling (2010), aseguran que los trabajadores que poseen mayor poder en el trabajo ejercen más influencia sobre las conductas de otros con menos autoridad; por lo tanto, si ese trabajador que tiene mayor facultad o nivel jerárquico ejerce actos violentos contra un subordinado, está promoviendo una cultura de violencia entre los trabajadores, lo mismo puede ser entre trabajadores con más o menos influencia, sin embargo, la violencia laboral de tipo descendente suele ser la más común, es decir, la que se ejerce de jefes a subordinados (OIT, 2016). Por su parte, Astrauskaite *et al.* (2015), han evidenciado que, cuando el empleado es empoderado a través de la autonomía y cierto grado de independencia, disminuye la probabilidad de que sufra acoso (violencia psicológica o sexual).

Lo anterior puede explicarse a través de los modelos de desequilibrio de poder entre mujeres y hombres, que suponen una generalización del modelo de familia de Becker (1973). Esta idea es reforzada por Manser y Brown (1980), quienes mencionan que el resultado de equilibrio en la negociación varía si ambos miembros adultos del hogar cooperan para alcanzar el mayor bienestar posible o actúan de forma egoísta, sin tener en cuenta el bienestar del resto de los miembros del hogar. El comportamiento egoísta puede derivar en situaciones de equilibrio ineficientes, en las que el nivel de bienestar total de la familia está por debajo del máximo posible. Esto se puede ver reflejado en el ámbito laboral en perjuicio de las mujeres, ya que no se ha modificado puntualmente el sistema sexo-género, debido a que existe una asignación de roles que provocan que los hombres se encuentren mejor remunerados, que cuenten con mejores puestos de trabajo, con mejores condiciones de empleo y que sean considerados para desempeñar ocupaciones de mayor responsabilidad, a diferencia de las mujeres que suelen dedicar menos tiempo al trabajo o a tener empleos peor remunerados, lo cual incita a que ellas sufran violencia económica, como discriminación salarial y segregación ocupacional, entre otros fenómenos que afectan las oportunidades laborales de las mujeres. Lo anterior conlleva la realización de acciones de violencia laboral.

En resumen, existen factores que influyen en la violencia de género contra las mujeres, esto nace de un sistema de relaciones de sexo-género anclado en la organización social y cultural, lo que provoca una división sexual del trabajo que condiciona la realización de ciertas actividades o tareas acorde al rol que es asignado por la sociedad. Esto implica menores oportunidades laborales para las mujeres, llevándolas a sufrir violencia económica como discriminación o segregación ocupacional, y aumentando la probabilidad de que vivan algún otro tipo de violencia, como la física, sexual o psicológica. De hecho, el fenómeno de la violencia laboral repercute en la decisión de abandonar o permanecer en el mercado de trabajo, aunque esta decisión tiene que ver con las posibilidades de cada familia y está condicionada por los estereotipos de género presentes en los usos y costumbres de la sociedad en la que vivimos. Sin embargo, la discusión no termina, y no hay una sola respuesta que permita solucionar el problema.

Para analizar el fenómeno sobre la violencia laboral de género en contra de la mujer, se han realizado diferentes estudios empíricos, que abordan el problema con distintas metodologías, bases de datos y zonas geográficas, así como diferentes momentos en el tiempo; no obstante, muchos resultados de las investigaciones llegan a converger.

2.2 Evidencia empírica

En la presente sección se describen los resultados de la evidencia empírica internacional y nacional, donde se abordan las líneas argumentativas relacionadas con el fenómeno de la violencia laboral contra las mujeres, puesto que son las que se utilizan como punto de partida en esta investigación.

Primero es importante destacar que la violencia de género está presente en muchos países. Por ejemplo, en Europa, González (2018) realiza una investigación donde el tema principal es estudiar la violencia laboral desde una perspectiva de género, por lo que su investigación tiene por objetivo observar si el factor género influye en la aparición de situaciones de violencia laboral en el sector público de la provincia de Corrientes, España. Para obtener los resultados propuestos en el estudio, se aplicó una encuesta a trabajadores buscando evidenciar si las mujeres están más expuestas a la violencia. El resultado fue que del total de los encuestados (167), 48 manifestaron haber sufrido algún tipo de violencia laboral en el tiempo que llevan trabajando en el sector público de la provincia. Entre ellos, se contó con 42 mujeres y seis hombres. Con los resultados de este trabajo se puede deducir que, para el caso de estudio, las mujeres son más propensas a sufrir algún tipo de violencia en el mercado laboral.

En América Latina y el Caribe, Rodríguez *et al.* (2006) analizan el mercado de trabajo de Costa Rica, para observar la violencia contra los trabajadores del sector público y privado en las actividades de turismo y educación. En esta investigación se aplicó un cuestionario a una muestra de trabajadoras. Los resultados arrojaron que la mayoría de las mujeres que fueron violentadas no presentaron alguna denuncia formal, debido a que las podían despedir, no tienen confianza en la administración o desconocen el proceso de denuncia y de sus derechos. Las personas que ejercen la violencia son en su mayoría compañeros de trabajo. El tipo de violencia más frecuente fue la física en el sector turismo y la psicológica en educación.

Por su parte, González (2015), realiza un análisis en el mercado de trabajo cubano, en el cual se tomaron 18 casos de violencia. Se abordaron variables generales de víctimas y homicidas, así como de su relación de pareja (sexo, edad, ocupación, tiempo en pareja, tiempo de disolución de la pareja, carácter de la relación, etc.). Para complementar la investigación, se realizaron entrevistas a profundidad a los familiares de las víctimas y de los acusados. Los resultados obtenidos en esta investigación revelan que la violencia de género está sumamente arraigada en la vida de la pareja, donde ocurren los incidentes de violencia y donde la mujer permanece con una mayor participación en el rol de víctima.

Díaz *et al.* (2017) realizaron una investigación para Chile sobre violencia laboral en tres industrias, donde aplicaron una entrevista a profundidad. La entrevista arrojó que la violencia en el trabajo se presenta debido a que existe un desequilibrio de poder entre ejecutivos y trabajadores, y por la represión que utilizan las autoridades para disciplinar a los trabajadores. Asimismo, argumentan que la violencia de género que se vive en el trabajo es debido a que las mujeres tienen un bajo nivel jerárquico en las organizaciones y poca capacidad de negociación sindical.

Por su parte, el INEGI (2013) realiza una investigación donde analiza el panorama de la violencia contra las mujeres para México y el estado de Sonora, con datos de la ENDIREH 2011. Sus resultados arrojan que del total de mujeres encuestadas ocupadas (482 023) de 15 años y

más, que corresponde al 20.8% (100 308) fueron violentadas en el ámbito laboral. En esta investigación se utiliza una clasificación de violencia en dos partes. La primera es la discriminación, la cual incluye la violencia de tipo económica; mientras que la segunda es el acoso, la cual incluye tres tipos de violencia: psicológica, física y sexual.

Martínez y Hernández (2016), a partir del modelo propuesto por Galtug aplicado desde la perspectiva de género, analizan las violencias que se ejercen sobre mujeres que interponen denuncias por maltrato en el estado de Campeche. En esta investigación, se realizaron entrevistas semiestructuradas a una muestra intencionada no probabilística, se hizo un análisis descriptivo categorial y se delimitaron unidades de codificación para elaborar inferencias según frecuencia y relevancia de los atributos de cada categoría. Los resultados destacan la importancia de analizar desde el género las violencias de tipo directa, estructural y cultural, así como la inexistencia de mecanismos para desarticular las formas en las que se entrelazan las violencias. También se detectó la presencia de inhibidores que impiden que las mujeres denuncien.

Arellano (2014) realiza una investigación para los estados de Sinaloa, Sonora y Baja California, donde analiza las formas de violencia laboral contra las mujeres jornaleras agrícolas. En esta investigación se efectuaron entrevistas grupales a mujeres trabajadoras. Los resultados obtenidos indican que las mujeres jornaleras viven diariamente situaciones de violencia ejercidas por hombres (jefes y compañeros de trabajo) y revelan que es necesario diseñar estrategias de autocuidado.

Scarone (2014) analiza la violencia contra la mujer en el ámbito laboral de la industria maquiladora en Sonora y Baja California, estados ubicados en la frontera norte de México y con alta exposición al comercio internacional y al desarrollo industrial. En esta investigación, se realizaron entrevistas semiestructuradas y se crearon grupos focales, con 31 trabajadoras de maquiladoras de ambas zonas geográficas. Los resultados obtenidos indican que las mujeres que laboran en este sector económico, viven situaciones de violencia psicológica, física, económica, sexual, verbal y simbólica, las cuales repercuten en su desempeño laboral y en sus ingresos.

Alonso *et al.* (2005) realizan un estudio sobre la violencia laboral y sus efectos en el consumo de drogas y alcohol, en mujeres residentes de la ciudad de Monterrey, Nuevo León. Para llevar a cabo dicha investigación, se seleccionó una muestra de 669 mujeres mayores de edad. Los resultados revelan que de las mujeres encuestadas 37.1% consumía alcohol, 29.1% tabaco, 0.4% marihuana, 0.1% inhalables, 5% tranquilizantes y 1% otras sustancias. También se encontró un fuerte vínculo del consumo de drogas, alcohol y otras sustancias con la violencia laboral, revelándose que los tipos de violencia más frecuentes que declararon haber experimentado fueron la verbal, seguida de la física y por último la sexual.

Finalmente, Ibarra y Rodríguez (2020) realizan una caracterización de las mujeres que abandonaron el mercado de trabajo tras sufrir algún tipo de violencia, para México y Oaxaca. Las autoras utilizaron las ENDIREH 2006 y 2016. Los resultados de su investigación muestran que la violencia económica es el principal factor determinante del abandono laboral, principalmente en 2006 y las mujeres en esta situación se caracterizan por estar casadas, ser jefas de hogar y en ocupaciones de obreras y jornaleras, por lo que se deduce, que experimentan una situación de vulnerabilidad frente a los actos de violencia en el trabajo.

De acuerdo con la literatura revisada, se puede resumir que la violencia laboral afecta en

mayor medida a las mujeres en ocupaciones de jornaleras y obreras, con sueldos y salarios bajos y nulas o reducidas condiciones de negociación sindical. De igual manera, se encuentra que las mujeres trabajadoras sufren distintos tipos de violencia, como la económica, sexual, psicológica y física, aunque los efectos son distintos según las características personales y laborales de las mujeres. Otro elemento importante encontrado, es que existe una relación directa entre el consumo de drogas, alcohol y otras sustancias, con la presencia de violencia en el trabajo. Finalmente, se destaca que la violencia que sufren las mujeres guarda una relación directa con los roles de género (relaciones de poder), ya que la mayor parte de los estudios reporta que los agresores son hombres y ellas -por temor de perder su empleo- no denuncian dichas agresiones, lo cual termina siendo un factor de abandono del mercado de trabajo. Es importante destacar que la mayor parte de los estudios esbozados, utilizan técnicas de análisis cualitativo, por lo que uno de los aportes de la presente investigación es el uso de técnicas cuantitativas, al aportar otro enfoque al estudio del fenómeno de violencia laboral.

3. Datos y metodología

3.1 Datos

Para la realización de la presente investigación se utilizan los microdatos de la ENDIREH 2016 para determinar la probabilidad de abandono del mercado de trabajo de las mujeres que sufren algún tipo de violencia, como la económica, sexual, psicológica y física. Se eligieron los datos de la ENDIREH 2016 porque es la última encuesta de su categoría emitida por el INEGI. La ENDIREH está enfocada específicamente a abordar temas referentes a la experiencia que han vivido las mujeres sobre distintos tipos de violencia en el ámbito privado y público, tales como económica, sexual, psicológica, física y patrimonial; pero para fines de esta investigación, la violencia patrimonial no tiene relevancia, porque no se ejerce en el mercado de trabajo, sino en el ámbito privado. Los criterios para definir los tipos de violencia -económica, sexual, psicológica y física- que se utilizarán en esta investigación fueron extraídos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).

Se toma la muestra de mujeres de 15 a 65 años de edad que participaron en el mercado de trabajo, pero actualmente no lo hacen, para capturar el abandono del mercado laboral; también se considera a las mujeres que ya han trabajado y actualmente se encuentran ocupadas, con ello se busca capturar la continuidad en el trabajo. Esta variable se encuentra integrada como binaria, ya que este tipo de variables suelen indicar la presencia o ausencia de una cualidad o atributo. Por ejemplo, en la presente investigación se utilizan variables dicotómicas para conocer la influencia de tener un determinado nivel educativo o rango de edad, en lugar de elegir una variable continua que nos indica cómo se afecta la variable por cada año educativo o de edad.

El cuadro 1 muestra las características individuales de las variables seleccionadas en el presente estudio, tales como:

- 1) Abandono del mercado laboral: toma el valor de 1 si la mujer trabajó antes y actualmente no (es decir, abandonó el mercado), y 0 si la mujer trabajó antes y actualmente continúa en el mercado.
- 2) Edad: esta característica se introduce como variable discreta para cada uno de los rangos siguientes: 15-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55-65.
- 3) Escolaridad: esta característica se retoma de la escolaridad acumulada de los individuos y

se introduce como variable binaria para cada rango siguiente: primaria incompleta (0-5); primaria completa (6-8); secundaria (9-11); preparatoria y técnicos universitarios (12-16); y universitarios y más (+17).

- 4) Estado conyugal: esta característica se integra como variable dicotómica y captura el estatus de los individuos, es decir, que tengan o no una pareja.
- 5) Jefa de familia: es una variable dicotómica y describe la cualidad de ser o no jefa de familia.
- 6) Con hijos: se integra como variable dicotómica y captura la cualidad de que la mujer tenga o no tenga hijos.
- 7) Violencia laboral: toma el valor de 1 cuando la mujer ha experimentado diferentes tipos de violencia, tales como la económica, la sexual, la psicológica y la física.

Para cumplir con el objetivo de la presente investigación, en primer lugar, se realiza un análisis estadístico descriptivo de los subconjuntos poblacionales, mujeres que abandonaron y que no abandonaron el mercado de trabajo, para después realizar la aplicación empírica y probar la hipótesis planteada. Es importante hacer mención que bajo este criterio no se identifica si la persona abandonó un trabajo motivada por la violencia, pero se incorporó en otro, donde no existiera esta situación o fuera menor. El criterio solo captura a las mujeres que dejaron el empleo de manera permanente y que han sufrido algún tipo de violencia en el lugar de trabajo.

Cuadro 1. *Determinantes de los tipos de violencia laboral*

| Tipo de violencia | Descripción |
|-------------------|--|
| Económica | Toma el valor de 1 si experimenta: Salario menor que los hombres Menor oportunidad de ascenso que los hombres Menores prestaciones que los hombres, por edad, estado civil y/o tener hijos y/o embarazo Limitación profesional 0: en otro caso |
| Psicológica | Toma el valor de 1 si experimenta: Labores reservadas para hombres Descalificación por género Ofensas y humillaciones por género Demeritación por argumento sexual Acecho Invisibilización por género Descalificación por trabajar 0: en otro caso |
| Sexual | Toma el valor de 1 si experimenta: Hostigamiento por medios electrónicos Propuesta de mejoras a cambio de relaciones sexuales Represalias por negarse a tener relaciones sexuales Temor de agresión sexual Comentarios sexuales ofensivos Obligación a observar material de tipo sexual Intento de violación sexual Violación sexual Manoseos o tocamientos Exhibicionismo sexual 0: en otro caso |
| Física | Toma el valor de 1 si experimenta: Patadas o golpes Ataque o agresión con armas Otras agresiones físicas 0: en otro caso |

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH 2016.

Una vez definidas las variables de interés, es preciso describir la metodología a utilizar, la cual consta de un modelo probit, donde la variable dependiente se refiere al abandono del mercado de trabajo, en función del tipo de violencia que sufren en el lugar de trabajo y sus características promedio.

3.2 Metodología

Con el objetivo de hacer un análisis de la violencia laboral como factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en México en 2016, se utiliza un modelo probit que pertenece a los modelos de respuesta binaria (junto a los modelos logit, tobit y modelos lineales de probabilidad), es decir, la variable dependiente es dicotómica. Su expresión matemática es de la forma:

$$P(y = 1 | \mathbf{x}) = G(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k) = G(\beta_0 + \mathbf{x}\boldsymbol{\beta}) \quad (1)$$

Donde G es una función de distribución acumulada normal estándar que se expresa como una integral:

$$G(z) = \Phi(z) = \int_{-\infty}^z \phi(z) dv \quad (2)$$

Donde $\phi(z)$ es la distribución normal estándar:

$$\phi(z) = (2\pi)^{-1/2} \exp(-z^2/2) \quad (3)$$

Esta elección de G asegura que (1) esté estrictamente entre cero y uno para todos los valores de los parámetros y las x_j .

El fin último de la aplicación de los modelos de respuesta binaria es explicar los efectos de las x_j sobre la probabilidad de respuesta $P(y=1 | \mathbf{x})$; sin embargo, debido a la naturaleza no lineal del modelo probit, se complica la interpretación de los estimadores, pues éstos no arrojan la probabilidad asociada a cada una de las variables. Para ello, se calculan los efectos marginales o efectos parciales de cada una de las variables independientes sobre la explicada.

$$\frac{\partial p(\mathbf{x})}{\partial x_j} = g(\beta_0 + \mathbf{x}\boldsymbol{\beta})\beta_j, \quad \text{donde } g(z) \equiv \frac{dG}{dz}(z) \quad (4)$$

Debido a que G es una función de distribución acumulativa estrictamente positiva, g es una función de distribución de probabilidad, para este caso, estrictamente creciente y, por tanto, $g(z) > 0$ para toda z . Por consiguiente, el efecto parcial de x_j sobre $p(x)$ depende de x . De esta forma, los efectos marginales calculados mediante (4) tienen por objetivo conocer los efectos de los cambios en las variables explicativas sobre las probabilidades de que cualquier observación pertenezca a uno de los dos grupos ($y=0, y=1$), para lo cual se emplea una derivada parcial (Wooldridge, 2010).

Retomando lo anterior, los modelos a estimar son los siguientes:

$$P_{M_{i,t}}(y = 1) = \alpha_M + X_{M_{i,t}}\beta_M + \varepsilon_{i,t} \quad \text{donde } \varepsilon_{i,t} \sim N(0, \sigma^2) \quad (5)$$

Donde para (5), $X_{M_{i,t}}$ es el vector de características para el i -ésimo individuo mujer, en el periodo t ; y los parámetros β_M son los coeficientes estimados para cada una de las variables promedio incluidas en el modelo.

Una vez definida la clasificación de las variables a utilizar, así como la especificación econométrica del modelo, en la siguiente sección se elabora el análisis descriptivo de la muestra y finalmente se hace la aplicación empírica del modelo de probabilidad estadístico.

4. Resultados

4.1 Estadística descriptiva

Para visualizar las características de interés de la muestra seleccionada con mayor detalle, en el cuadro 2 se muestra la distribución porcentual de las mujeres que han sufrido violencia en el trabajo respecto a las que no la han experimentado. Después, el cuadro 3 muestra la distribución porcentual promedio de las mujeres que abandonaron y no abandonaron el mercado de trabajo. Finalmente, en el cuadro 4 se revela la distribución porcentual de ocupación y abandono de mercado laboral por tipo de violencia que sufren las mujeres.

En el cuadro 2 se pone en evidencia que el salario promedio de las mujeres que no han sufrido violencia es mayor, con 8 280.92 pesos mensuales, respecto a las mujeres que sí la han padecido, con 7 627.31 pesos mensuales. Esto indicaría que, de cierta manera, el hecho de vivir algún tipo de violencia en el trabajo repercute en el salario de las mujeres, por lo que un gran porcentaje de ellas pueden estar padeciendo violencia económica en el mercado de trabajo.

Cuando se analiza el nivel educativo de las mujeres, encontramos que la mayor parte de las que no han sido violentadas en el trabajo son las que tienen primaria completa, con 38%, y estudios universitarios con 31.14%. Mientras tanto, al ver el comportamiento de las que han sufrido violencia, encontramos que los porcentajes son 35.75% y 36.04% respectivamente, los resultados indican que el porcentaje disminuye para las mujeres con primaria completa en 2% y aumenta en más de 5 puntos porcentuales para las que tienen estudios universitarios, lo que estaría indicando que el hecho de tener mayor nivel educativo no es garantía de dejar de sufrir violencia laboral.

Respecto a la edad, se encuentra que las mujeres en los rangos de 15-24, 25-34 y 35-44 años, son las que reportan no haber sufrido violencia, con 20.81%, 28.29% y 25.98%, respectivamente. Cuando se revisan a las que han sufrido violencia, observamos que los porcentajes son de 19.35%, 31.83% y 26.91%, respectivamente. Se destaca una ligera disminución únicamente en el rango de 15-24 en 1.46%, aunque en el resto se experimenta un aumento en 3.54% y 0.93%. Otro hallazgo destacable es que las mujeres de 55-65 años, son las que revelan tener los menores porcentajes de incidencia de violencia, así como de no haberla padecido con 4.81% y 6.79% respectivamente. Por lo que se deduce que las mujeres de 25-34 años son las que experimentan en un mayor porcentaje la violencia laboral y también las que se encuentran en su etapa reproductiva, por lo que los roles de género, puede ser un factor determinante en dicho resultado.

Las mujeres casadas que no han sufrido violencia representan el 47.83% y las que sí se han encontrado en esta situación son 46.41%. Ser jefa de familia condiciona la incorporación al mercado de trabajo, debido a la responsabilidad que tienen las mujeres en dicha condición, por lo

que las que no han sido violentadas y las que si lo han sido muestran un 22% y 26% respectivamente, con una diferencia de 4% a favor de las violentadas. Otro elemento que puede condicionar la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres es tener hijos, principalmente por la división sexual del trabajo, al asignar una mayor responsabilidad de cuidado a las mujeres. En este sentido, el porcentaje de las que no han sufrido violencia es de 74.27%, mientras que las que sí lo han padecido es de 74.61%; en este caso la diferencia es mínima, pero positiva. Por lo que se deduce que hay un aumento del porcentaje de las mujeres jefas de familia y de las mujeres con hijos que sufren violencia, lo que demuestra que se deben de fortalecer políticas públicas que promuevan los espacios de trabajo libres de violencia, ya que las que resultan más afectadas son mujeres con mayor necesidad de conservar su empleo, pues son jefas de familia y pertenecen a hogares con hijos.

En resumen, cuando se analizan los tipos de violencia que han sufrido las mujeres en el mercado de trabajo, encontramos que los porcentajes varían por su tipo: económica, sexual, psicológica y física representan el 93%, 35.73%, 34.45% y 4.36%, respectivamente. Es decir, como lo demuestran los datos del cuadro 2, se revela que la violencia económica se presenta con mayor frecuencia. Asimismo, se observa que las mujeres que han sufrido violencia tienen un salario mensual más bajo. Los resultados son concordantes con lo argumentado por Díaz *et al.* (2017), quienes mencionan que la violencia económica repercute directamente en el salario de las mujeres, lo cual puede darse por el bajo o nulo poder de negociación sindical y por los puestos laborales en términos de niveles jerárquicos, que ocupan las mujeres en una organización.

Cuadro 2. *Distribución porcentual de características promedio de mujeres que han sufrido violencia y no han sufrido violencia. México. 2016.*

| Variables | No han sufrido violencia | Han sufrido violencia |
|--|---------------------------------|------------------------------|
| Salario mensual promedio en pesos mexicanos | 8 280.92 | 7 627.31 |
| Nivel educativo | | |
| Primaria incompleta | 1.91 | 1.48 |
| Primaria completa | 38.93 | 35.75 |
| Secundaria completa | 21.20 | 20.18 |
| Preparatoria y técnicos | 6.82 | 6.55 |
| Universidad y más | 31.14 | 36.04 |
| Rangos de edad | | |
| 15-24 | 20.81 | 19.35 |
| 25-34 | 28.29 | 31.83 |
| 35-44 | 25.98 | 26.91 |
| 45-54 | 18.13 | 17.10 |
| 55-65 | 6.79 | 4.81 |
| Casada o unida | 47.83 | 46.41 |
| Jefa de familia | 22.97 | 26.04 |
| Con hijos | 74.27 | 74.61 |
| Violencia laboral | | |

| | | |
|------------------------|-----------|-----------|
| Económica | 0 | 93.07 |
| Sexual | 0 | 35.73 |
| Psicológica | 0 | 34.45 |
| Física | 0 | 4.36 |
| Total de observaciones | 7 801 558 | 4 142 443 |
| Porcentaje | 65.31 | 34.68 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH 2016.

En el cuadro 3 se presenta la estadística que describe las variables promedio de cada uno de los grupos de interés para México en 2016. De los porcentajes asociados a los niveles de educación, se pueden observar importantes diferencias en la distribución de mujeres que permanecen en el mercado laboral y quienes lo abandonan. En primer lugar, las féminas con educación universitaria que se encuentran ocupadas tienen una participación que supera en más de 10 puntos porcentuales a su correspondiente que abandonaron; por otra parte, se observa una importante representación dentro del grupo que abandonaron, en los niveles más bajos de escolaridad, primaria y secundaria completa, superando al segmento de mujeres que no abandonaron.

El comportamiento anterior puede tener dos interpretaciones. Por una parte, puede ser que las mujeres con menor nivel de instrucción sufren de mayor violencia laboral relativa, en relación con las de mayor escolaridad, lo cual explicaría la desproporción en el abandono laboral entre unas y otras. Si esta fuera la situación, implicaría que la mejor política para reducir la violencia laboral sería incrementar los niveles educativos de las mujeres. Una segunda interpretación puede ser que, aun cuando la distribución entre quienes sufrieron violencia laboral y quienes no la padecieron es similar por nivel de escolaridad, existen diferentes costos de oportunidad por niveles educativos, siendo mayor para las que disponen de instrucción superior. Por lo tanto, abandonar el trabajo para este segmento de mujeres implica dejar de ganar una cantidad mayor de ingresos, lo cual las lleva a permanecer en el mercado laboral a pesar de los entornos laborales desfavorables, aunque no quiere decir que no pudieran dejar el trabajo donde fueron violentadas.

La revisión de la distribución por niveles educativos, entre los grupos de mujeres violentadas y no, permite establecer que el comportamiento observado se vincula con los diferentes costos de oportunidad por niveles educativos, dado que no existe una concentración relativa de la violencia laboral en los niveles bajos de escolaridad. Por otra parte, las mujeres con estudios universitarios que sufrieron violencia representan el 36% de las afectadas; mientras que las no afectadas, con la misma educación, aportan el 31%, lo que indica que la violencia no se reduce con el nivel educativo y la permanencia en el mercado laboral se relaciona con los costos de oportunidad.

La clasificación por grupos de edad también presenta diferencias importantes entre las mujeres que continúan en el mercado laboral y quienes abandonan. La mayoría de las mujeres ocupadas se ubican en los rangos de edad intermedios de 25-34 y 35-44 años, mientras que las que abandonaron son las mujeres más jóvenes. Al igual que en el caso de la escolaridad, las interpretaciones del comportamiento se pueden vincular con niveles de violencia laboral diferenciadas por grupos de edad, siendo mayor para las jóvenes. La otra explicación es la presencia de disparidades en los costos de oportunidad laboral vinculados con la experiencia, donde para las mujeres con mayor

edad -que pueden tener más experiencia en el empleo- abandonar el trabajo implica una mayor pérdida de ingresos relativos, mientras que para las jóvenes puede ser más rentable retomar sus estudios o dedicarse a las actividades no remuneradas dentro del hogar, según sus prioridades. Comparando la estructura por grupos de edad, no se presentan diferencias significativas entre mujeres violentadas y no, por tanto, al igual que en el caso educativo, se puede afirmar que las disparidades en la participación en el mercado laboral se vinculan con los costos de oportunidad.

Los resultados van en línea por lo argumentado por Ruíz *et al.* (2004), quienes mencionan que existe división sexual del trabajo en los hogares, debido a que los hombres se han caracterizado por su dedicación en tareas productivas y las mujeres son identificadas a partir de la realización de tareas reproductivas; lo que en el caso de ellas puede estar fomentando el abandono del mercado de trabajo, por la existencia de una doble jornada laboral en el ámbito público y privado.

Otro hallazgo importante es que la mayoría de las mujeres que se encuentran ocupadas están casadas, tienen hijos y son jefas de familia, a diferencia de las mujeres que abandonan el mercado de trabajo, lo cual indica que existe una necesidad imperante de parte de este grupo de mujeres por permanecer en el mercado de trabajo, probablemente por su situación económica y sus compromisos familiares, lo que puede convertirlas en un grupo vulnerable.

Cuando se analiza la violencia laboral, se revela que existe una mayor proporción de mujeres que abandonan el mercado de trabajo frente a las mujeres que deciden permanecen en el mismo. A continuación, se muestran los porcentajes de las mujeres que no abandonaron el mercado de trabajo y se encuentran ocupadas y las que están desocupadas porque abandonaron el empleo, para cada uno de los tipos de violencia analizados en este estudio: 1) económica, con 55% y 63%; 2) sexual, con 12% y 14%; 3) psicológica, con 11% y 13%; y 4) física, con 1% y 3%, respectivamente. Los resultados destacan que en todos los tipos de violencia aumenta el abandono, principalmente cuando sufren violencia económica.

Cuadro 3. *Distribución porcentual de características promedio de mujeres ocupadas y desocupadas (por abandono). México. 2016.*

| Variables | No abandonaron- Ocupadas | Desocupación por abandono |
|--|-------------------------------------|----------------------------------|
| Salario mensual promedio en pesos mexicanos | 8 053.92 | 0 |
| Nivel educativo | | |
| Primaria incompleta | 1.74 | 2.31 |
| Primaria completa | 37.62 | 43.73 |
| Secundaria completa | 20.68 | 25.62 |
| Preparatoria y técnicos | 6.77 | 5.29 |
| Universidad y más | 33.17 | 23.02 |
| Rangos de edad | | |
| 15-24 | 19.77 | 35.81 |
| 25-34 | 29.59 | 27.22 |
| 35-44 | 26.55 | 18.94 |
| 45-54 | 18.04 | 9.83 |
| 55-64 | 6.03 | 8.17 |
| Casada o unida | 47.7 | 36.7 |
| Jefa de familia | 24.18 | 19.58 |
| Con hijos | 74.69 | 65.49 |
| Violencia laboral | | |
| Económica | 55.29 | 63.26 |
| Sexual | 12.31 | 14.55 |
| Psicológica | 11.88 | 13.81 |
| Física | 1.42 | 3.86 |
| Total de observaciones | 11 548 119 | 395 882 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH 2016.

En el cuadro 4 se muestra la distribución porcentual de las características de las mujeres por ocupación y abandono que sufrieron algún tipo de violencia en el trabajo. Los resultados indican que las mujeres con primaria completa que reportan haber sufrido violencia económica, sexual, psicológica o física, tienen un mayor porcentaje de abandono, con 50.74%, 58.71%, 57.70% y 74.64%, respectivamente. En este mismo nivel educativo, los resultados destacan que las mujeres ocupadas también muestran altos porcentajes de abandono tras sufrir violencia económica, sexual y psicológica, con 35.19%, 32.32% y 32.40%, no obstante, la deserción del mercado de trabajo es superior cuando padecen violencia física, con 42.5%, a diferencia del resto de los niveles educativos. Mientras tanto, los resultados destacan que las mujeres con estudios universitarios que se mantuvieron ocupadas a pesar de haber sufrido violencia económica con 36.27%, sexual con 39.44% y psicológica con 40.08%, reportan porcentajes de abandono relativamente bajos, con 21.31%, 13.84%, 12.55% y 7.49%. Lo anterior confirma lo encontrado en el cuadro 3, ya que el abandono y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo está en función de sus costos de oportunidad. En este caso, las que demuestran tener mayor ocupación y abandono

son las mujeres con nivel educativo bajo cuando sufren violencia física, a diferencia de las que tienen estudios universitarios; no obstante, estos movimientos también dependen de los tipos de violencia, siendo la física la más severa y la que provoca mayores cambios, principalmente en el grupo de mujeres con nivel educativo bajo, a diferencia de la violencia económica que afecta más a las mujeres con nivel educativo alto.

Cuando se revisan los resultados del porcentaje de ocupación y abandono por grupo de edad, se encuentra que los resultados varían por tipo de violencia, sin embargo, se puede notar que los mayores cambios se encuentran en los grupos de las mujeres más jóvenes, a diferencia de las de mayor edad. Las mujeres que reportan mayores porcentajes de abandono son las que pertenecen al grupo de 25-34 años, al sufrir violencia económica con 34.63% y psicológica con 29.6%. En el grupo de 15-24 años, se reporta un mayor porcentaje de violencia sexual, con 28.6%. Finalmente, cuando se trata de violencia física, el porcentaje más alto se enfatiza en el grupo de 35-45 años, con 39.24%. Al analizar el porcentaje de ocupación de manera general, se encuentra que son mayores en el grupo de mujeres de 25-34 años, al haber sufrido violencia económica, sexual, psicológica y física con porcentajes de 32.87, 32.03, 31.36 y 27.00 respectivamente. Los resultados destacan la importancia de fomentar políticas para erradicar la violencia en el trabajo, ya que esta afecta a las mujeres más jóvenes, condicionando su continuidad en el mercado de trabajo y afectando sus ingresos futuros y también su salud, ya que no solo reportan padecer violencia económica, sino también psicológica, sexual y física.

Al revisar la relación del estado conyugal con la distribución porcentual de ocupación y abandono del mercado de trabajo por sufrir algún tipo de violencia se encuentra que existe un mayor porcentaje de ocupación, con 47%, 42.06%, y 45.87%, respectivamente; sin embargo, cuando se revisa la violencia física, se encuentra que existe un porcentaje de abandono de 52.50% en mujeres casadas. Los mismos resultados se observan al considerar a las mujeres que son jefas de hogar, con porcentajes de ocupación de 25.34%, 29.22% y 28.61%, excepto para la violencia física, donde se observa un porcentaje de 41.51%. Estos resultados pueden deberse a que cada vez es menos probable que las mujeres abandonen el mercado de trabajo cuando tienen compromisos familiares, a pesar de sufrir algún tipo de violencia, aunque no se puede saber si cambiaron de empleo al padecerla.

Debido a una mayor precariedad del salario y un aumento en la participación laboral de las mujeres, tener hijos puede condicionar su permanencia en el mercado de trabajo a pesar de sufrir algún tipo de violencia. Los resultados indican que cuando las mujeres sufren de violencia económica el porcentaje de ocupación es mayor que el de abandono, con 70.74%. Sin embargo, se obtienen resultados contrarios cuando se ha padecido violencia sexual, psicológica y sobre todo física, dado que los porcentajes de abandono son más altos que de ocupación, con 79.11%, 77.28% y 96.54%, respectivamente. La violencia daña la salud psicológica y física de las mujeres, por lo que es importante visualizarla y erradicarla en los centros de trabajo, para fomentar la continuidad de las mujeres en el mercado laboral.



Cuadro 4. *Distribución porcentual de ocupación y abandono de mercado laboral de mujeres, según sus características promedio que sufrieron algún tipo de violencia laboral. México. 2016.*

| Variables | Económica | | Sexual | | Psicológica | | Física | |
|-------------------------|-----------|--------|--------|--------|-------------|--------|--------|--------|
| | Ocup | Desocp | Ocup | Desocp | Ocup | Desocp | Ocup | Desocp |
| Nivel educativo | | | | | | | | |
| Primaria incompleta | 1.03 | 1.94 | 1.39 | 3.91 | 2.02 | 4.34 | 4.95 | 4.93 |
| Primaria completa | 35.19 | 50.74 | 32.32 | 58.71 | 32.4 | 57.7 | 42.5 | 74.64 |
| Secundaria completa | 20.7 | 19.92 | 20.23 | 20.56 | 19 | 20.48 | 23.7 | 7.31 |
| Preparatoria y técnicos | 6.8 | 6.07 | 6.6 | 2.96 | 6.47 | 4.91 | 6.07 | 5.61 |
| Universidad y más | 36.27 | 21.31 | 39.44 | 13.84 | 40.1 | 12.55 | 22.8 | 7.49 |
| Rangos de edad | | | | | | | | |
| 15-24 | 19.25 | 28.02 | 20.4 | 30.81 | 16.7 | 28.6 | 22.8 | 33.92 |
| 25-34 | 32.87 | 34.63 | 32.03 | 24.19 | 31.4 | 29.6 | 27.00 | 14.02 |
| 35-44 | 27.1 | 19.65 | 26.72 | 25.91 | 26.2 | 24.94 | 26.4 | 39.24 |
| 45-54 | 16.29 | 9.9 | 17.43 | 9.32 | 20.9 | 11.45 | 19 | 9.17 |
| 55-65 | 4.45 | 7.77 | 3.39 | 9.74 | 4.93 | 5.39 | 4.78 | 3.62 |
| Casada o unida | 47.00 | 37.65 | 42.06 | 41.81 | 45.9 | 40.67 | 41.4 | 52.5 |
| Jefa de familia | 25.34 | 24.82 | 29.22 | 26.91 | 28.6 | 27.44 | 37.4 | 41.51 |
| Con hijos | 70.74 | 57.04 | 72.88 | 79.11 | 74.5 | 77.28 | 77.7 | 96.54 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH 2016.

Los resultados de la estadística descriptiva indican que el 34.68% de las mujeres mencionan haber sufrido violencia en el trabajo, lo cual se considera un determinante para el abandono laboral. En este sentido, en los resultados se puede observar que el mayor porcentaje de mujeres que sale del mercado sufre violencia económica, con 63.68%, la cual tiene efecto en los salarios; seguida de la sexual, psicológica y física con 14.55%, 13.81% y 3.86%, respectivamente. Este tipo de violencia se enfatiza en las mujeres con bajo nivel de estudios, más jóvenes, casadas, jefas de familia y con hijos, lo cual tiene efectos negativos en su continuidad laboral y en la seguridad de los hogares donde existen hijos como dependientes. Además, por la gravedad de la violencia, también repercute en la salud y la integridad física de las mujeres, por lo que es sumamente importante erradicarla de los centros de trabajo. Por otra parte, las mujeres con mayor nivel educativo revelan sufrir violencia económica, aunque no reportan altos porcentajes de abandono. Estos resultados pueden deberse a los costos de oportunidad que tienen cuando han invertido en su capital humano. Finalmente, en el grupo de mujeres de mayor edad es donde los efectos de abandono son menores, lo que puede deberse a que es más costoso abandonar el mercado cuando se ha acumulado más experiencia. Con lo anterior, se logra caracterizar a las mujeres que han sufrido violencia por cada tipo de ella y en qué medida repercute en el abandono del mercado laboral.

Con los resultados mostrados hasta este momento no es posible abordar por completo el problema de investigación. Para cumplir con el objetivo propuesto, el siguiente apartado describe

los resultados de la aplicación empírica a través de la estimación de probabilidad de abandono del mercado de trabajo, tras sufrir violencia laboral y por tipo de ella, con el objetivo de probar la hipótesis planteada.

4.2 Probabilidad de salir del mercado de trabajo por violencia

Recordando lo expuesto en el apartado de metodología, para el modelo probit únicamente es posible interpretar el signo de los coeficientes y con ello observar si el efecto de las variables es positivo o negativo. Los estimadores no arrojan la probabilidad de afectación sobre la variable dependiente, para ello es necesario realizar el cálculo de los efectos marginales; es decir, la derivada parcial de la regresión estimada. En el cuadro 5 se presentan estos efectos marginales. Sin embargo, una limitante de la metodología es que el valor arrojado de este cálculo retoma el valor promedio de la variable cuando se trata de un dato cuantitativo. Los coeficientes nos reflejan sólo la diferencia que cada grupo muestral tiene entre cada nivel de la variable cuantitativa con su nivel de referencia.

El objetivo de la presente investigación es el análisis de la violencia laboral como factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en México. El análisis empírico se divide en dos. Primero se determina la relevancia de la violencia laboral en general sobre la decisión de abandono en el mercado laboral, donde la variable violencia se considera en el modelo como explicativa y la dependiente es si abandona o no, además de otras variables de control. Posteriormente, se hace el mismo estudio, pero ahora por tipo de violencia. Los resultados se muestran a continuación.

El cuadro 5, columna 1, presenta los resultados de probabilidad de salir del mercado de trabajo considerando todos los tipos de violencia agregados. Se observa que la variable tiene el signo positivo y significativo, indicando que sufrir algún tipo de violencia laboral muestra una probabilidad de abandono de las mujeres en el mercado laboral, aunque el efecto puede considerarse relativamente bajo, dado que la magnitud es de 0.5%.

En relación con las variables de control, iniciando con el nivel educativo y tomando como referencia a las mujeres con primaria incompleta, los resultados muestran que conforme aumenta la escolaridad se reduce la probabilidad de que las mujeres abandonen el mercado laboral. Así, las mujeres con estudios universitarios tienen 2.7 % menos de probabilidad de ausentarse del mercado laboral, independientemente de la condición que guarda este grupo con la violencia laboral, lo cual puede deberse a los costos de oportunidad que tienen las mujeres en este nivel educativo, dado que son las mujeres con estudios universitarios las que han invertido más en fortalecer su capital humano.

Cuando se revisa la edad, se observa que existe una probabilidad negativa de abandono de todos los rangos, respecto a las mujeres más jóvenes (15-25 años), siendo mayor en el de 56-65 años con -3.8%. Por su parte, ser casada, jefa de familia y con hijos, también muestra una probabilidad negativa de salir del mercado de trabajo. Es importante mencionar que las variables que se toman como referencia son ser soltera, no ser jefa de familia y no tener hijos. La probabilidad negativa de salir del mercado puede deberse a las responsabilidades que asumen las mujeres dentro del hogar, condicionada por los roles de género.

A partir de los resultados obtenidos en el primer modelo, se puede establecer que presentan un comportamiento en correspondencia con lo observado en las estadísticas descriptivas, donde el argumento de los costos de oportunidad y la responsabilidad que asumen las mujeres dentro del hogar parecen estar condicionando la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, a pesar de la presencia de violencia.

El primer modelo estima el efecto de la violencia laboral sobre el abandono del trabajo, considerando de manera agregada a todos los tipos de violencia, asumiendo el supuesto implícito que todas las formas de agresión tienen el mismo impacto, lo cual no necesariamente se cumple. Por ello, en el segundo modelo se desagregan los diferentes tipos de violencia.

Los resultados indican, en primer término, que los efectos de los distintos tipos de violencia laboral femenina sobre la participación en el mercado de trabajo es diferente; en segundo lugar, aun cuando todos los indicadores son significativos, no todas representan una salida del mercado de trabajo; finalmente, la violencia física es la que presenta la mayor magnitud, con una reducción en la probabilidad de abandono laboral del 4.0%, con lo cual, se constituye como la forma de agresión más intimidante, dado que es considerada la más grave de ellas, ya que daña la integridad física de las personas y es una de las razones por las cuales las mujeres salen del mercado de trabajo; aunque dicho sea de paso, es la que presenta la menor frecuencia. Por otra parte, la violencia económica es la más frecuente y su magnitud es de 0.9%

El resto de las variables mantienen el mismo comportamiento del modelo 1, aumentando la probabilidad relativa de permanecer en el mercado laboral conforme aumenta el nivel de escolaridad y la edad, variables vinculadas con la dotación de capital humano de las mujeres (formación y experiencia respectivamente) y que incrementan el costo de oportunidad de permanecer fuera del mercado laboral. Mientras que los indicadores vinculados con el grado de responsabilidad de las mujeres (casada o unida, jefa de familia e hijos), reducen la probabilidad de abandonar el mercado laboral.

Cuadro 5. Probabilidad de abandono del mercado laboral por violencia. México 2016.

| Variable | Modelo 1 | Modelo 2 |
|-------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Violencia | .0052736*** [.0001073] | |
| Violencia Económica | - | 0.0086593*** [0.0001622] |
| Violencia Sexual | - | -.0001259*** [0.0002041] |
| Violencia Psicológica | - | 0.0053894*** [0.0002067] |
| Violencia física | - | 0.0395783*** [0.0003599] |
| Primaria completa | -.0073483*** [.0003625] | -0.0026653*** [0.00059] |
| Secundaria completa | -0.0125334*** [.0003734] | -0.0084538*** [0.0006055] |
| Preparatoria y técnicos | -0.0167601*** [.0004139] | -0.0104393*** [0.0006545] |

| | | |
|------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Universidad y más | -0.0271961*** [.000372] | -0.0260935*** [0.0006062] |
| 26-35 años | -.0155081*** [.000143] | -0.0119153*** [0.0001955] |
| 36-45 años | -.022648*** [.0001639] | -0.0218713*** [0.000232] |
| 46-55 años | -0.0299787*** [.0001971] | -0.0226002*** [0.0002896] |
| 56-65 años | -.0037872 *** [.0002286] | 0.000752*** [0.0003511] |
| Casadas o unida | -0.0098758*** [.0001226] | -0.0090994*** [0.0001686] |
| Jefa de familia | -0.0069663*** [.0001456] | -0.0063477*** [0.0001974] |
| Con hijos | -0.0065073*** [.0001278] | -0.0016404*** [0.0001901] |
| Total de observaciones | 11 944,001 | 5 688 466 |

Nota: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH 2016.

En resumen, los resultados indican que la violencia laboral tiene un efecto positivo en el abandono del mercado de trabajo. Cuando se revisa por tipo de violencia, se encuentra que la física es la que revela tener una mayor probabilidad de abandono; no obstante, los efectos varían de acuerdo a las características de las mujeres, aumentando la probabilidad de permanecer en el mercado para las mujeres con mayor formación y experiencia, mientras que los indicadores vinculados con los roles de género -como estar casada o unida, jefa de familia e hijos- reducen la probabilidad de abandonar el mercado laboral. Estos resultados convergen con las investigaciones de González (2018), Marques (2016), González (2011), Rodríguez *et al.* (2006) Díaz *et al.* (2017) e Ibarra y Rodríguez (2020), para Costa Rica, Cuba, Brasil, Chile, España y México, ya que encuentran que las mujeres trabajadoras sufren distintos tipos de violencia, como la económica, sexual, psicológica y física. Esta última es considerada la más grave de ellas, ya que daña la integridad física de las personas y es una de las razones por las cuales ellas salen del mercado de trabajo.

5. Conclusiones

El objetivo del documento es explorar el efecto de las diferentes expresiones de violencia laboral sobre el abandono o permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, para lo cual se busca probar la siguiente hipótesis: la violencia laboral sobre las mujeres es un factor que inhibe su participación en el mercado de trabajo de México.

La revisión de la información proporcionada por la ENDIREH 2016 confirma la presencia de diferentes tipos de violencia laboral hacia las mujeres de México, como factor de abandono del trabajo, siendo la violencia económica la más frecuente. Por otra parte, la incidencia de la violencia parece estar vinculada con los menores niveles de escolaridad, rangos de edad, estado conyugal, jefatura de hogar y tener hijos.

Los resultados de las estimaciones del modelo de probabilidad permiten establecer que la violencia sobre las mujeres en los lugares de trabajo inhibe su presencia en actividades laborales remuneradas, aunque la magnitud puede considerarse moderada (0.5%); no obstante, este tipo de prácticas deben ser rechazadas y combatidas, dado que impiden la plena participación y desarrollo laboral de las mujeres.

La desagregación del análisis por tipo de violencia permitió identificar la presencia de efectos diferenciados por modalidad de agresión, siendo la violencia física la de mayor magnitud sobre la probabilidad de abandono, aunque es la modalidad menos frecuente.

Las variables de escolaridad y edad presentan una relación negativa frente al abandono laboral, comportamiento que parece estar vinculado con los crecientes costos de oportunidad para las mujeres con mayor dotación de capital humano. Mientras que los indicadores relacionados con el grado de compromiso o necesidad de las mujeres (jefa de familia, casada o tener hijos) reduce la probabilidad de deserción del mercado laboral, por lo que el sistema de relaciones de sexo-género, anclado en la organización social y cultural, provoca una división sexual del trabajo, lo que implica menores oportunidades laborales para las mujeres, llevándolas a sufrir violencia económica y aumentando la probabilidad de otro tipo de violencia, como la física, sexual o psicológica.

Con esta información es posible plantearse nuevos esquemas públicos donde se promueva la erradicación de la violencia en el trabajo, así como la educación de la mujer, la igualdad en la división sexual del trabajo, políticas conciliadoras de empleo y hogar para ambos géneros. El fenómeno de violencia laboral de género en el trabajo constituye un reto actual y vigente para los tomadores de decisiones en materia de política pública y laboral. Que las mujeres sufran de algún tipo de violencia influye negativamente en su vida cotidiana, ya que ésta puede tener una relación con la salud física y psicológica, como señalan Alonso *et al.* (2005). Díaz *et al.* (2017), aseveran que la violencia se da por un desequilibrio de poderes, donde la mujer tiene poco o nula capacidad de decisión dentro de las organizaciones. Hershcovis y Barling (2010) aseguran que los trabajadores que poseen mayor poder en el trabajo ejercen más influencia sobre las conductas de otros con menos poder o con menor nivel de negociación; por lo tanto, si ese trabajador que tiene mayor facultad o nivel jerárquico ejerce actos violentos contra un subordinado, está promoviendo una cultura de violencia en los centros de trabajo.

Referencias

- Agut, S. y P. Martín. 2007. "Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica", *Apuntes de Psicología*, 25(2): 201-214.
- Alonso, M.M., C. Caufield y M. Gómez. 2005. "Consumo de drogas y violencia laboral en mujeres trabajadoras de Monterrey, N.L., México", *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 13(SPE2): 1155-1163.
- Arellano, M.C. 2014. "Violencia laboral contra mujeres agrícolas en tres comunidades del noroeste de México", *Región y Sociedad*, 4: 155-187.

-
- Astrauskaite, M., G. Notelaers, A. Medisauskaite y R. Kern. 2015. "Workplace harassment: Detering role of transformational leadership and core job characteristics", *Scandinavian Journal of Management*, 31(1): 121-135.
- Baker, J. 2003. "La violencia en el trabajo", *Educación Obrera*, 4(133): 5-8.
- Becker, G. 1973. "A theory of marriage", *Journal of Political Economy*, 81(4): 813-846.
- Díaz, X., A. Mauro, A. Ansoleaga y J.P. Toro. 2017. "Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado", *Ciencia y Trabajo*, 19(58): 42-48. .
- González, J. 2015. "Violencia de género y homicidio en la pareja en la Habana (2009-2010)", *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*, 6(4): 1-15.
- González, V.I. 2018. "La violencia laboral desde una perspectiva de género en la administración pública de la provincia de Corrientes", *Revista Pilquen*, 21(4): 10-21.
- Hershcovis, M. y J. Barling. 2010. "Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators", *Journal of Organizational Behavior*, 31(1): 24-44.
- Ibarra, S. y R. Rodríguez. 2020. "Caracterización de las mujeres que abandonaron el mercado laboral en México y Oaxaca", en R. Rodríguez y D. Castro (eds.), *El Mercado Laboral Femenino en México. Análisis Específico para Oaxaca*, México, Universidad Autónoma de Coahuila - Ediciones de Laurel.
- INEGI. 2013. *Panorama de Violencia contra las Mujeres en Sonora, ENDIREH 2011*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. 2016. *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares. Principales resultados*, en https://sc.inegi.org.mx/SIESVIM1/Asignador?ruta=/sievcn/Documentos/&nombreArchivo=endireh2017_08.pdf.
- Inmujeres e INEGI. 2017. *Mujeres y Hombres en México 2016*, México, Instituto Nacional de las Mujeres - Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Khalef, A. 2003. "¿Es la violencia en el trabajo una fatalidad? La violencia en el trabajo", *Educación Obrera*, 4(133): 13-19.
- Leymann, H. (1990). *Handbok för Användning av LIPT-formuläret för Kartläggning av Risker för Psykiskt Våld i Arbetsmiljön*, Estocolmo, Violen.
- Manser, M. y M. Brown. 1980. "Marriage and household decision-making: A bargaining analysis", *International Economic Review*, 21(1): 31-44.
- Marques, L. 2016. *Violencia contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo. Denúnciela, Combátala y Deténgala*, Sao Paulo, Internacional de Servicios Públicos.
- Martínez, J. y A. Hernández. 2016. "Violencia contra las mujeres en el estado de Campeche. Un análisis desde la perspectiva de género", *LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos*, 14(2): 28-44.
- Meseguer, M., M. Soler, M. Gracia-Izquierdo, M. Sáez y J. Sánchez. 2007. "Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing", *Psicothema*, 19(2): 225-230.
- OIT. 2016. Reunión de Expertos sobre la Violencia contra las Mujeres y los Hombres en el Mundo del Trabajo, en https://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_520355/lang--es/index.htm.
- OMS. 2002. *Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud*, Washington D.C., Organización
- OIT. 2003. *Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre Violencia y el Estrés en el Sector Ser-*

- vicios: Una Amenaza para la Productividad y el Trabajo Decente*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- OMS. 2002. *Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud*, Washington D.C., Organización Mundial de la Salud.
- Rodríguez, F., R. Jiménez y V. Romero. 2006. "La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral público y privado de San Carlos, Región Huetar Norte", *InterSedes*, 4(10): 1-12.
- Rodríguez, R. y F. García. 2021. "La participación laboral de hombres y mujeres en México: análisis desde el enfoque de género", *Estudios de Economía Aplicada*, 39(2): 1-30.
- Ruiz, I., P. Blanco y C. Vives. 2004. "Violencia contra la mujer en la pareja: determinantes y respuestas sociosanitarias", *Gaceta Sanitaria*, 18(5): 4-12.
- Sánchez, M. y M. Ambrosio. 2010. "Acoso laboral contra la mujer en México (mobbing)", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 10: 453-463.
- Scarone, M. 2014. "Violencia laboral intramuros. Hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California", *Región y Sociedad*, 26(4): 130-154.
- Velázquez, Y. y M. Díaz. 2020. "Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género", *Andamios*, 17(42): 423-440.
- Wirth, L. 2002. *Romper el Techo de Cristal. Las Mujeres en Puestos de Dirección*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- Wooldridge, J. 2010. *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge, The MIT Press.