

Mujeres, trabajo y violencia: análisis de la Encuesta Nacional de Dinámica de los Hogares (ENDIREH) 2011 para el Estado de Sonora

Elsa Jiménez¹ y Cristina Tapia²

El objetivo del presente capítulo es analizar el panorama de la violencia laboral que experimentan las mujeres en Sonora a partir de la información arrojada por la Encuesta Nacional de Dinámica de los Hogares (ENDIREH) en su versión más reciente, el año 2011.

Con esta finalidad, presentamos un análisis descriptivo de los datos estadísticos contenidos en esta encuesta. Del total de reactivos que integran la ENDIREH (2011), se seleccionaron las preguntas que se consideraron representativas de violencia laboral de acuerdo a tres tipos de violencia que presenta la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV): económica, física y sexual, desagregando la información por estado civil. Posteriormente se identificó la correspondencia entre los diferentes tratos violentos que se presentaron con los lugares de trabajo en los que presumiblemente estos ocurrieron. Asimismo, se avanzó en la identificación de las condiciones ante las cuales las mujeres responden a la violencia solicitando ayuda a diferentes instancias.

¹Maestra en Ciencias Sociales. Académica del ITESO, pertenece al Programa Interinstitucional de Derechos Humanos y Paz.

²Doctora en Ciencias Económico Administrativas, orientación Políticas Públicas. Profesora Investigadora de la Universidad de Colima, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

Introducción

Aunque históricamente las mujeres hemos cumplido un rol fundamental en la producción y reproducción social, nuestras contribuciones no han sido justamente valoradas ni remuneradas. Desde principios del siglo XX, las aportaciones de las mujeres han sido opacadas por el reconocimiento simbólico y material asignado a la participación laboral masculina en el ámbito público dentro del régimen taylorista-fordista de producción. Este sistema, de carácter androcéntrico, se fundamenta en la separación de esferas (pública y doméstica) que confiere a los varones la asignación del salario como proveedor y a las mujeres las labores de cuidado y crianza familiar (Pineda 2009, 32).

Sin embargo, dicho sistema comenzó a tener rupturas a partir de las nuevas formas de organización del trabajo que empezaron a presentarse en la década de los 70's,³ modificando así la constelación tradicional del espacio laboral.⁴ A esta dinámica, se unió la pauperización del salario masculino, que en México detonó en el incremento de mano de obra femenina (Piras 2004, 9), la cual se posicionó, sobre todo, en los sectores menos valorados (Zúñiga 2008).

La creciente inserción de las mujeres en el mercado laboral presenta una serie de problemáticas y desafíos que resolver. Por un lado, es necesario reconocer la aportación que estamos realizando en este espacio y el efecto que nuestra participación ha tenido en la

³ Según datos del Censo poblacional, en México la participación laboral femenina pasó del 17 al 35 por ciento de 1970 al 2002 (Inmujeres 2003, 4).

⁴ Entre las variables han modificado el antiguo régimen laboral, Ximena Díaz enumera la revolución informática, la introducción masiva de nuevas tecnologías y las nuevas modalidades en las relaciones laborales que se traducen en la intensificación del trabajo, la polivalencia, el debilitamiento de los colectivos laborales y la erosión de las fronteras entre trabajo y vida privada (2009, 86).

reducción potencial de la pobreza en los hogares,⁵ el aumento en la calidad del trabajo –al ampliar la reserva de mano de obra disponible– y en las contribuciones al fisco (Piras 2004, 5). Por otra parte, dado que esta incorporación conlleva tanto pérdidas como ganancias en la situación social del grupo, también es importante dar razón de las condiciones de discriminación y violencia que se viven en los centros de trabajo con la finalidad de posibilitar el diseño y la implementación de medidas y políticas que permitan erradicar el problema. En esta línea de investigación se inserta la presente capítulo.

Así, con la finalidad de identificar las situaciones de violencia laboral que experimentan las mujeres en el estado de Sonora, el texto se organiza en cuatro partes: primeramente se presenta un breve estado de la cuestión sobre el estudio de la violencia laboral contra las mujeres en México y en Sonora, desde donde se fundamenta la pertinencia y originalidad de esta investigación; en el siguiente apartado se conceptualiza la violencia en el ámbito laboral con el objetivo de presentar las bases teóricas a partir de las cuales se construyeron e interpretaron los datos que presentamos; el tercer apartado corresponde a la metodología empleada para analizar los datos y al análisis de los resultados obtenidos a partir de la desagregación de diversos tratos violentos perpetrados en el ámbito laboral referidos en la ENDIREH 2011, considerando el estado civil de las mujeres. Por último, se plantean las conclusiones, recuperando algunos de los hallazgos encontrados para relacionarlos con los trabajos de otras investigadoras, al tiempo que se

⁵ Claudia Piras (2004, 6) cita un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) que señala que en la década de los 90's la variable que principalmente diferenciaba a las familias de la región que vivían por encima y por debajo de la línea de pobreza era la participación de la mujer en la fuerza laboral. Esta autora señala el efecto positivo que tiene la toma de decisiones sobre el ingreso familiar por parte de las mujeres en los hogares que se refleja en un aumento en el gasto destinado a la educación, nutrición y vestuario, factores que rompen el círculo intergeneracional de la pobreza.

intenta esbozar algunos elementos que las políticas públicas tendrían que considerar en la entidad.

1. Estudios sobre violencia laboral contra las mujeres en México y en Sonora

Es conocido que el espacio laboral funge como un ámbito fundamental para la conformación de las identidades de las personas, para la diferenciación entre los sexos, la construcción del género y el establecimiento de jerarquías sociales (Todaro 2004,15).

Con el paso del tiempo, este ámbito ha transitado por distintas configuraciones. Como señalábamos anteriormente, a principios del siglo pasado con la revolución industrial se construyó la separación entre el espacio público-productivo y privado-reproductivo. En esta lógica, la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral puede leerse como un movimiento subversivo que ha intensificado la violencia hacia ellas y la lleva a otras arenas, además de la doméstica y la comunitaria.

En el recuento de bibliografía que realizamos - a manera más bien exploratoria por motivos de tiempo- encontramos que son varias las académicas que han analizado las magnitudes, características y efectos de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en el contexto mexicano. Estos estudios destacan las diferencias que se presentan en la arena laboral entre hombres y mujeres y algunas han abordado el tema de cómo estas diferencias se vuelven desigualdades de género (Pacheco y Blanco, 1998). Aunque muchos de estos trabajos identifican y analizan un amplio espectro de situaciones que configuran

formas de violencia laboral contra las mujeres, son pocos los que conceptualizan y emplean el término de “violencia” para nombrar esta variedad de situaciones que experimentan las mujeres en el trabajo⁶.

Dentro de estas investigaciones, destacan las aportaciones de Mercedes Zúñiga en sus trabajos “La invisibilidad de la violencia en la dominación de género en el trabajo” (2005) y “Violencia en el trabajo. La cultura de la dominación de género” (2008). En estos textos, la autora señala que los conceptos de discriminación y segregación (que usualmente emplean las investigadoras) no dan cuenta de la variedad de formas de violencia simbólicas que se erigen a partir y a través de los cuerpos de las mujeres y se integran en la subjetividad de unos y otras en los espacios de trabajo. Los que se personifican en violaciones a derechos, así como en sentimientos de inseguridad, transgresión, e insatisfacción laboral, y que tampoco suelen ser reconocidos por las trabajadoras como violencia a pesar de los efectos que producen. El identificar y nombrar estas violencias, de acuerdo con esta autora, implica escudriñar cada lugar de trabajo para visibilizar las relaciones que se establecen entre los sexos e identificar aquéllas que producen sujeciones. Por lo tanto, este análisis tendría que estar situado y diseñarse específicamente para el espacio en cuestión.⁷

A la par, sin embargo, hace falta generar indicadores e información que nos permita dar cuenta de la intensidad y las manifestaciones de violencia en distintos espacios para

⁶ Molina (2010) señala que es debido a lo reciente del empleo del término de “violencia laboral”, que empezó a utilizarse en Europa y Estados Unidos apenas en la década de 1990, que existen pocos estudios con este enfoque en Latinoamérica. Señala también que los estudios existentes son principalmente de corte cualitativo.

⁷ Como ejemplo, el trabajo que Mireya Scarone (2004) realizó con telefonistas en donde recogió información sobre las percepciones de las trabajadoras, el contenido y la forma del trabajo y factores psicosociales que afectan la salud en este entorno.

visibilizarla y hacer comparaciones. Estos estudios, de corte más bien estadístico son menos frecuentes y aunque han trabajado distintas temáticas (como la discriminación por embarazo), los resultados que arrojan en términos de su prevalencia y de las características de las mujeres afectadas, resultan poco representativos por carecer de un número suficiente de observaciones (Frías 2013). En todo caso, los análisis que trabajan con muestras representativas son aquellos que proceden del análisis de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), trabajo realizado por Molinar (2010) y Frías (2013) a nivel nacional.

Tomando como universo las observaciones sobre violencia laboral obtenidas en los 32 estados de la República por la ENDIREH 2006, Molinar (2010) encontró que las mujeres sin escolaridad tienen 64% más probabilidad de experimentar violencia laboral que las mujeres con escolaridad media-alta (mujeres con estudios de nivel preparatoria hasta doctorado), mientras que las mujeres con baja escolaridad tienen 18% más probabilidad que el segundo grupo. Las mujeres que padecen más violencia son las del centro, seguidas de las del sur del país (27% y 15%, respectivamente).

Frías (2013, 153- 166) trabajó los datos de la ENDIREH en su edición posterior (2011) haciendo una descripción de la discriminación por embarazo y del acoso y hostigamiento sexual que han sufrido las mujeres mexicanas en su trabajo. Respecto de la primera variable reporta que 15% de las mujeres que alguna vez han trabajado sufrieron alguna discriminación por motivo de embarazo, y a la mayor parte de ellas les solicitaron una prueba de embarazo (14%). En cuanto al acoso y hostigamiento sexual, este estudio estima que más de un millón y medio de mujeres lo han padecido alguna vez en su vida,

siendo los actos más prevalentes las insinuaciones o propuestas de mantener relaciones sexuales a cambio de algo y los piropos o frases de carácter sexual que las molestan u ofenden (2.6% y 1.0%, respectivamente). Los ataques provienen mayoritariamente de los compañeros más que de los jefes o superiores jerárquicos y el grupo de mujeres que principalmente es blanco de estas agresiones son las mujeres alguna vez unidas.

Aterrizando en los estudios realizados sobre el tema en el estado de Sonora, encontramos que la mayor parte de las investigaciones sobre violencia contra las mujeres se concentran en la modalidad de violencia de pareja.⁸ Aunque también hay aportaciones importantes respecto a la situación desventajosa que experimentan las mujeres en el trabajo. Así, existen estudios que abordan una variedad de procesos, como es el caso de la segregación laboral (Grijalva 2004), la discriminación por motivos de sexo (Rodríguez 2007) y los techos de cristal (Bejarano 2005). Los efectos de la violencia laboral fueron analizados por Scarone (2009 y 2004) y por Denman (1998), siendo los grupos de mujeres más estudiados las trabajadoras de la maquiladora (Zúñiga 1997, Salazar 1998, Denman 1998 y 2001, Peralta 2002, Covarrubias y Grijalva 2004, Scarone 2009) y las jornaleras agrícolas (Tapia 1998, Frías 2007, Minjarez 2010).

A partir de esta breve revisión de los estudios realizados en México y en el estado de Sonora, es posible inferir que aún queda mucho por analizar en lo concerniente a la situación de las mujeres en el ámbito laboral para enriquecer la identificación de las manifestaciones de violencia y su prevalencia en distintos sectores laborales. Y aunque

⁸ Así tenemos el trabajo de Román, Félix y Valdez (2007) que hace una comparación entre distintos instrumentos cuantitativos aplicados en el Estado y la ENDIREH 2003, posteriormente, Román, Cubillas y Valdez (2008) comparan los resultados obtenidos en esta misma encuesta con la del 2006. Considerando los registros oficiales y los datos obtenidos por ONG's, Durán e Iruretagoyena (2008) hacen un análisis sobre los homicidios dolosos de mujeres cometidos por parte de sus parejas. Abordando la violencia en el ámbito público, localizamos el trabajo de Román, Valdez y Cubillas (2012) que hace una descripción de las manifestaciones públicas de violencia - escolar, laboral y comunitario- a partir de los datos arrojados por la ENDIREH 2006.

reconocemos el enorme valor de las investigaciones realizadas en entornos laborales específicos, consideramos que es importante complementarlas a partir de un abordaje estadístico,⁹ que aún está pendiente para el estado en cuestión. Sobre todo, es pertinente aprovechar la información obtenida por medio de la ENDIREH dado que son pocos los trabajos que han hecho una exploración de los resultados en el estado y, en su mayoría, éstos se han centrado en la modalidad de violencia familiar.

Hasta aquí hemos presentado un panorama de los estudios que se han realizado en México y en Sonora referentes a la violencia laboral, sin embargo, aún nos hace falta explicitar qué entendemos como tal, lo cual será desarrollado en el apartado siguiente.

2. Conceptualización de violencia en el ámbito laboral, algunas acotaciones para su análisis en la ENDIREH

La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral alude a una situación estructural basada en las relaciones históricas de dominación masculina, cuyo efecto es reproducir y perpetuar las desigualdades de género (Zúñiga 2008). Por lo mismo, hace referencia a un amplio rango de acciones y omisiones que tienen como efecto provocar un daño a las mujeres (LGAMVLV, 2014) o que les impiden el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y libertades (Convención Belém Do Pará, 1996).

⁹ Lo que nos daría herramientas para ubicar perfiles, identificar recurrencias y encender alertas sobre poblaciones y problemáticas específicas.

Zúñiga caracteriza la violencia de género como “una amplia gama de artificios materiales y simbólicos que implican una sistemática exclusión de la mujer del acceso a derechos humanos de toda naturaleza”, por lo que incluye también los ataques a su dignidad y libertad (2005, 115- 116). La violencia, señala esta autora, tiene un carácter inasible y poliformo, lo que dificulta su definición –incluso su identificación por parte de las víctimas que la padecen– pues se interioriza como parte de la socialización de trabajo (Zúñiga 2005, 114).¹⁰

Zúñiga enfatiza la importancia de identificar y nombrar como violencia las formas de ejercicio de poder que afectan a las mujeres en el espacio de laboral, pues al hacerlo se imprime una carga de denuncia moral y política que puede derivar en una acción colectiva orientada a modificar esta situación (2008, 176). Desafortunadamente, para sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, las instituciones públicas y privadas toman como referente el marco normativo vigente, el cual a la vez que identifica y define, también restringe la variedad de situaciones y tratos considerados violentos.

En este sentido, los instrumentos internacionales de Derechos Humanos suelen ampliar los términos de referencia y establecen compromisos de carácter vinculatorio para los Estados parte. Dos instrumentos internacionales signados por nuestro país proporcionan un marco para conceptualizar la violencia contra las mujeres: la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (más conocida como CEDAW por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar

¹⁰

y Erradicar la Violencia contra la Mujer (mejor conocida como Convención de Belém do Pará).

El primer documento, ratificado en 1981 por México, reconoce que las mujeres son objeto de discriminación, exclusión, agresión y violación al principio de igualdad.¹¹ Poco más de una década después, en 1994, México suscribe el segundo documento de carácter regional que amplía, para los países latinoamericanos, el reconocimiento a otras formas de violencia contra las mujeres,¹² así como su carácter histórico y el papel que las mismas autoridades, funcionarios y otros agentes institucionales tienen en la producción y reproducción de esta violencia.

En materia de legislación nacional, el marco normativo para atender la violencia contra las mujeres es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). Este instrumento, publicado el primero de febrero de 2007, define la violencia contra las mujeres como “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”.

Esta ley distingue entre modalidades y tipos de violencia. La modalidades hacen referencia a los ámbitos de ocurrencia de la violencia contra las mujeres, siendo uno de

¹¹ Define la discriminación contra las mujeres como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (art. 1), sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer.

¹² Este instrumento afirma en su Preámbulo que la violencia contra la mujer “constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”

ellos el laboral,¹³ que caracteriza como “un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”. Puede consistir en un solo evento o en una serie de ellos que produzcan el daño y es ejercido por personas que tienen un vínculo laboral con la víctima (Art. 10).

A pesar de la cantidad de situaciones que pueden generar los daños que señala la modalidad de violencia laboral, la LGAMVLV enumera sólo las siguientes acciones como violencia laboral: el acoso y hostigamiento sexual (Art. 10), la negativa ilegal a contratar a la víctima, 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 (Art. 11), aunque omite la definición de este último término.

Para subsanar esta omisión, sin embargo, podemos recurrir a la definición de discriminación contra la mujer que contiene la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que la define como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

¹³ Los otros son familiar, docente, comunitario e institucional.

Para operativizar y ampliar el rango de tratos considerados violentos en el ámbito laboral, podemos recurrir también a los tipos de violencia que señala la LGAMVLV: la violencia psicológica, la patrimonial, la física, la económica y la sexual, cuya descripción contiene el artículo sexto.

En el siguiente apartado, con la finalidad de dar cuenta de la violencia laboral que sufren las mujeres en el Estado de Sonora, recuperaremos la definición de violencia laboral contenida en los artículos 10 y 11 de la LGAMVLV, relacionándola con los tipos de violencia económica, física y sexual (ver tabla 1) que integra la ENDIREH 2011.

3. Violencia laboral en Sonora

Para referirnos a la violencia laboral experimentada por mujeres en Sonora, resulta pertinente presentar primero algunas características del empleo femenino en la entidad. Acto seguido, se explica brevemente la forma en que fue realizado el análisis así como las características de la información utilizada. Posteriormente se muestra el resultado del análisis sobre violencia laboral que sufren las mujeres en el estado a partir de los datos arrojados por la ENDIREH (2011) así como los principales hallazgos en cuanto a los aspectos de la violencia presente en los diversos centros de trabajo.

En nuestro país, el instrumento estadístico que permite conocer la magnitud de la violencia que se ejerce contra las mujeres en el ámbito privado y público –que incluye el espacio escolar, laboral y comunitario– es la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las

Relaciones en los Hogares (ENDIREH), a partir de su versión 2006.¹⁴ Esta encuesta se aplicó nuevamente en 2011, ampliando el número de preguntas que se realizaron a los tres sectores de mujeres que contempla este instrumento: mujeres alguna vez unidas, actualmente unidas y solteras.

3.1. Características de la fuerza laboral femenina en Sonora

De acuerdo con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de la entidad, en enero del 2014¹⁵ las mujeres representaron el 39.6% de la Población Económicamente Activa (PEA), con una tasa de desocupación del 7% (respecto al 5% de los varones en este indicador). La presencia de mujeres es significativa en los sectores comercio, otros servicios, industria manufacturera y gobierno/organismos internacionales con porcentajes de 52.8, 50.4, 42.1 y 34.8 respectivamente). Las mujeres representan en Sonora el 25.8% de los empleadores, el 38.5% de los asalariados y el 41.7% de los trabajadores por cuenta propia (STPS, 2014).

Al revisar la ocupación por nivel de ingreso, resalta que la mayor parte de la población que no recibe ingresos son mujeres, concretamente el 61.7%. Asimismo, las mujeres representan 54.1% de quienes reciben menos de un salario mínimo; 53.3% de quienes reciben de uno a dos y a partir de este punto, la proporción de mujeres desciende

¹⁴ Anteriormente, la versión 2003 se aplicó en los 32 estados del país a mujeres de 15 o más años que en el momento de la entrevista vivieran con su pareja, y se orientó a conocer la incidencia de comportamientos violentos entre las parejas al interior del hogar. Para la edición 2006 se amplió el universo a mujeres mayores de 15 años que estuvieran divorciadas, separadas, viudas y solteras. También se consideraron los ámbitos laboral, educativo y social, así como la violencia ejercida por personas diferentes al cónyuge en el ámbito doméstico.

¹⁵ La información que se presenta sobre la situación de la mujer en el ámbito laboral no corresponde al mismo año de la encuesta (2011) por razones de accesibilidad. Sin embargo, se presume que dado el corto plazo de diferencia entre los dos periodos, los datos citados son útiles para contextualizar la presencia femenina.

conforme el salario aumenta.¹⁶ Paradójicamente, al considerar el nivel de educación, las disparidades entre hombres y mujeres muestran otra característica, pues ellas constituyen 36% de las personas ocupadas sin instrucción; 32.3% de quienes tienen primaria; 41.2% de quienes tienen educación secundaria y media superior y 41.3% de quienes poseen estudios superiores (STPS, 2014).

Como se puede apreciar al dar un vistazo a estos indicadores, las mujeres se concentran en ciertos rubros laborales, que son los que mayoritariamente no reciben remuneración o en donde ésta es muy baja y, aunque no se encuentra una diferencia significativa en los grados de estudio respecto de los varones, el salario que reciben es desproporcionadamente desigual. Esto representa un primer panorama de los mecanismos y factores que afectan negativamente a las mujeres en el entorno laboral.

3.2. *Datos y metodología*

Aunado al escenario anterior, la presencia femenina en los centros de trabajo experimenta varios tipos de violencia. La descripción al respecto que presentamos a continuación corresponde a los datos de la ENDIREH, encuesta realizada en octubre y noviembre de 2011 a mujeres de 15 años y más residentes en Sonora.¹⁷

La información se analizó considerando el estado conyugal de las mujeres (nunca unidas, alguna vez unidas y casadas o unidas) dado que trabajos como el de Molina (2010)

¹⁶ Representan el 30.8% de quien recibe de 2 a 5 salarios mínimos; 31.2% de quien recibe de 5 a 10 y 27.1 de quienes reciben más de 10.

¹⁷ La ENDIREH es una base de datos con representatividad nacional y también estatal. En este sentido se analizan únicamente los datos correspondientes al Estado de Sonora.

refieren que aquellas que estuvieron alguna vez unidas y las actualmente unidas resultan ser más vulnerables que las solteras. En este sentido, la autora sugiere que una posible explicación al respecto podría estar relacionada con que a estas mujeres se les considera como “solas” por no tener una figura masculina asociada a ellas. Asimismo, presumimos que si bien las mujeres de los tres tipos de estado conyugal experimentan violencia laboral, las manifestaciones de esta que predominan para cada uno de ellos son distintas entre sí. De esta forma, el procesar los datos desagregados por estado civil podría permitirnos observar de qué índole son estas diferencias y si persisten según lo referido en otros trabajos.

Del total de preguntas que integra el cuestionario de la ENDIREH (2011) aplicado a cada categoría de estado civil, retomamos las observaciones que hacen referencia a violencia laboral según la definición de la LGAMVLV, reconociendo que la violencia vivida en el espacio de trabajo puede ser de diversos tipos y enfocándonos únicamente en la física, económica y sexual, como se muestra en la tabla 1.¹⁸

Decidimos dejar fuera de este análisis dos tipos de violencia: el patrimonial y el psicológico. El primero alude a la sustracción, retención o destrucción de documentos o recursos personales¹⁹ pero su abordaje la ENIDREH se centran en el ámbito familiar²⁰ y, aunque se cuestiona

¹⁸ Cabe señalar que al relacionar las diferentes manifestaciones de la violencia laboral de tipo física y sexual con los centros laborales de las víctimas, estas se cruzaron con la información relativa al último lugar de trabajo de la mujer (a partir de octubre de 2010). Dicho tratamiento abre la posibilidad de que la agresión expresada haya tenido lugar en un contexto diferente (anterior) dado que no se procesaron únicamente las observaciones identificadas como recientes, sino el total de las mismas. En el caso de la violencia laboral de tipo económico, esta reserva en la exactitud de los resultados no es necesaria dado que estos corresponden inequívocamente al mismo periodo que el centro de trabajo que se señala.

¹⁹ La LGAMVLV la define como “cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima”

²⁰ Las preguntas que incluye la ENDIREH en relación a este tipo de violencia son ¿Le han quitado bienes o propiedades? ¿Le han quitado documentos que comprueben que usted es propietaria de algún bien? ¿La han obligado a poner a nombre de otra persona las cosas o propiedades que usted compró o heredó?

si el perpetrador/a es una persona que no es miembro/a de la familia, no es posible señalar con precisión si existe una relación laboral con él o ella.

Por violencia psicológica se entiende cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica de las mujeres, llevando a la víctima a sufrir depresión, aislamiento, devaluación, incluso a cometer suicidio. Sin embargo, consideramos que los dos reactivos incluidos²¹ en la parte relacionada con el entorno laboral aluden a la percepción de las mujeres y no a los tratos violentos que les generan sufrimiento.

Más aún, al reconocer que la violencia psicológica “es más difícil de percibir ante el uso de metáforas” y la “ausencia de evidencias” (INEGI 2012, 14), se pone en duda la posibilidad misma de aprehender las distintas formas y manifestaciones de esta violencia empleando únicamente métodos cuantitativos. Al respecto recuperamos el trabajo realizado por Mireya Scarone (2004) que combina técnicas cuantitativas y cualitativas para explorar los factores psicosociales de riesgo para la salud de mujeres telefonistas y el de Ximena Díaz (2009) quien utilizó modelos de análisis para explicar las relaciones entre distintos factores de riesgo para la salud mental en distintos entornos laborales.²² Dichos enfoques no se incorporan en este documento dado que nuestro propósito es únicamente analizar los tratos violentos que identifica y recoge la ENDIREH para dar cuenta de la violencia que viven las mujeres trabajadoras en Sonora.

Por último, este análisis recoge, en los casos en los que existe información disponible en la encuesta señalada anteriormente, la proporción de víctimas que solicitaron

²¹ Este tipo de violencia, en el espacio laboral, es abordada en la ENDIREH mediante los siguientes reactivos: ¿Le han hecho sentir miedo de ser atacada o abusada sexualmente? ¿La han humillado o denigrado (la han hecho sentir menos o mal frente a otras personas)?

²² De esta manera identificó distintos niveles de riesgo relacionados con la demanda psicológica del empleo, el nivel de autonomía que requiere, el balance entre esfuerzos y retribuciones recibidas y el soporte social con el que se cuenta en relación a homólogos/as y jefaturas.

ayuda a terceros, desagregando los datos según sea el tipo de relación laboral existente con el agresor (vertical u horizontal).²³

Tabla 1

Operacionalización de conceptos para el análisis				
Modalidad	Definición	Tipo de violencia	Definición	Reactivos de la ENDIREH 2011 procesados
Laboral	<p>Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral (...) o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (Art. 10, LGAMVLV).</p> <p>Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género (Art. 11, LGAMVLV).</p>	Física	Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas (Art. 6, fracción II, LGAMVLV).	Sin considerar a su esposo o pareja, ¿la han agredido físicamente?
		Económica	Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral (Art. 6, fracción IV, LGAMVLV).	De octubre de 2010 a la fecha ¿le han pagado menos que a un hombre que desarrolla el mismo trabajo o puesto? ¿Ha tenido menos oportunidad que un hombre para ascender? ¿Ha recibido menos prestaciones que un hombre que tiene el mismo nivel o puesto? Debido a su edad o estado civil ¿le han bajado el salario, despedido o no la contrataron? ¿En su trabajo le han pedido la prueba de embarazo?
		Sexual	Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto (Art. 6, fracción V, LGAMVLV).	Sin considerar a su esposo o pareja, dígame si ¿la han tocado o manoseado sin su consentimiento? ¿Le han hecho insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de algo? ¿La han obligado a tener relaciones sexuales? ¿Le han dicho piropos o frases de carácter sexual que le molesten u ofendan?
<p>NOTA: En las preguntas en las cuales se le cuestiona a la mujer sobre si ha recibido este tipo de trato por parte de alguien diferente de su esposo o pareja, se consideran únicamente aquéllos casos en los cuales se reconoció como agresores a</p>				

²³ Es de resaltar la siguiente reserva: las observaciones contenidas en la ENDIREH (2011) con información sobre solicitud de ayuda referente a casos en los que el agresor sea un individuo del medio laboral, representan en general, menos de la mitad del total de mujeres violentadas en cada uno de los rubros por estas figuras.

Operacionalización de conceptos para el análisis				
Modalidad	Definición	Tipo de violencia	Definición	Reactivos de la ENDIREH 2011 procesados
compañeros o jefes de trabajo.				

Fuente: Elaboración propia con información de la LGAMVLV (2014) y la ENDIREH (2011).

3.3. *Situación laboral de las mujeres en Sonora, distribución por lugar de trabajo y Estado Civil*

Al observar la información de la ENDIREH (2011) respecto a la distribución y características del empleo femenino en la entidad, aproximadamente 7 de cada 10 mujeres manifestaron haber trabajado de octubre 2010 a la fecha de levantamiento. Concretamente, esto representa el 62.2% de las mujeres casadas, 77.1% de las mujeres solteras y 68.3% de las mujeres alguna vez unidas. Cabe señalar que el análisis que se realiza en este apartado se concentra específicamente en ellas.

La tabla 2 proporciona información sobre la situación laboral de las mujeres en Sonora. Como se puede ver, la mayoría trabajan como empleadas, especialmente las solteras, seguidas por las mujeres alguna vez unidas y, por último, las casadas o unidas (81.4%, 68.6% y 59.9% respectivamente). La segunda situación laboral predominante fue la de trabajadoras por cuenta propia, siendo más numeroso el grupo de casadas o unidas, con ocurrencia de 1 por cada 4 mujeres que reportaron estar trabajando; le sigue el de alguna vez unidas con 1 por cada 5 y muy por debajo de los anteriores; el grupo de las solteras, con 1 por cada 10. La tercera situación laboral más común en los tres grupos fue

trabajar como jornaleras (6.8% de las mujeres casadas o unidas, 5.8% de las alguna vez unidas y 5.1% de las nunca unidas).

Entre la información que arroja esta tabla, llama especialmente la atención que en el grupo de casadas se encuentra el mayor porcentaje de mujeres patronas (1.8% contra 0.6% de las mujeres nunca unidas y 0.9% de las alguna vez unidas), pero también el de trabajadoras sin pago en el negocio familiar (2.4% contra 0.9 % de las alguna vez unidas y 0.2% de las nunca unidas).

Tabla 2

Distribución de la situación laboral por estado civil de las mujeres en el Estado de Sonora (porcentajes)			
Situación/ Estado Civil	Casadas o unidas	Nunca unidas	Alguna vez unidas
Empleada	59.9	81.4	68.6
Obrera	3.4	2.3	2.5
Jornalera	6.8	5.1	5.8
Trabajadora por cuenta propia	25.7	9.9	20.7
Patrona	1.8	.6	.9
Trabajadora sin pago en negocio familiar	2.4	.2	.9
Trabajadora sin pago en negocio no familiar	.1	.6	.5

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH (2011).

Respecto a la distribución del lugar de trabajo, nuevamente encontramos una mayor variedad en el grupo de mujeres casadas o unidas, en donde la mayoría manifestó trabajar en una empresa privada o banco (18.4%), seguida muy de cerca por el trabajo en la casa propia (18.3%); en tercer lugar se encuentran las empleadas en los comercios (16.6%).

En cambio, la distribución de lugares de trabajo en las nunca unidas muestra la mayor concentración, pues más de la mitad trabajan en una empresa privada o banco (30%)

y en comercios (29.8%). En tercer lugar y muy por debajo sigue el trabajo en instituciones públicas (12.5%).

Las mujeres alguna vez unidas, por su parte, trabajan principalmente en el comercio (23.7%) y en empresas privadas o bancos (20%), le siguen el trabajo en casa ajena o servicio doméstico (11.7%), el trabajo en la propia casa (11%) y casi con el mismo porcentaje que los dos anteriores el trabajo en las instituciones públicas (10.1%).

Tabla 3

Distribución del lugar de trabajo por estado civil de las mujeres en el Estado de Sonora (porcentajes)			
Lugar de trabajo/ Estado civil	Casadas o unidas	Nunca unidas	Alguna vez unidas
Institución pública	12.2	12.5	10.1
Empresa privada o banco	18.4	30.3	20.0
Comercio	16.6	29.8	23.7
Escuela	3.4	3.9	2.2
Fábrica	9.8	8.4	7.7
Taller	.1	0	.1
Calle o vía pública	3.6	.5	4.0
Casa ajena (servicio doméstico)	7.2	2.8	11.7
Su propia casa	18.3	4.4	11.0
Campo	7.3	5.8	6.6
Otro	3.1	1.7	2.8

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH (2011).

Hasta este punto encontramos que el porcentaje de mujeres que manifestó trabajar a partir del último año fue mayor en el grupo de las solteras, grupo en el que la mayoría indicó ser empleada en empresas privadas o bancos y en comercios. En este segmento es donde se encuentra la mayor proporción de trabajadoras sin pago en negocio no familiar de entre los tres estados civiles, también en donde se ubica la mayor parte de mujeres que trabajan en escuelas e instituciones públicas.

El siguiente grupo con mayor incidencia en cuanto a haber trabajado en el último año, fue el de mujeres alguna vez unidas, donde casi 1 de cada 7 son empleadas y 1 de cada 5 son trabajadoras por cuenta propia. En este conjunto de mujeres existe mayor dispersión en cuanto a los lugares en donde laboran, pues casi 1 de cada 4 de ellas trabaja en comercio, 1 de cada 5 en empresas privadas o bancos y alrededor de 1 de cada 10 en opciones como su propia casa, en casa ajena o en una institución pública. Asimismo, en este grupo de mujeres se observa la mayor proporción de las que trabajan en la calle o vía pública y en casa ajena.

Finalmente, la menor proporción de mujeres que manifestó haber trabajado el último año corresponde al grupo de las casadas o unidas, siendo poco más de la mitad de ellas quienes se desempeñaron como empleadas. Es en este grupo donde se ubica la mayor parte de trabajadoras por cuenta propia, obreras, jornaleras, patronas y trabajadoras sin pago en negocio familiar. Los lugares de trabajo predominantes en estas mujeres son las empresas privadas o bancos, su propia casa y los comercios.

Teniendo este panorama general de las tendencias y características del trabajo en las mujeres residentes en Sonora, presentamos en los próximos subapartados los datos descriptivos que dan cuenta de la violencia laboral sufrida por estas mujeres.

3.3.1 Análisis de la violencia laboral de tipo económica.

La tabla 4 corresponde a preguntas seleccionadas de la ENDIREH (2011) que se refieren a violencia laboral, específicamente de tipo económico. Se muestra el porcentaje de

resultados afirmativos tomando como referencia el total de mujeres de cada estado conyugal en las cuales la pregunta era pertinente, es decir, si estaban en posibilidad de afirmar o negar la situación dado que habían trabajado.

Tabla 4

Porcentaje de mujeres que han experimentado violencia laboral de tipo económico en el Estado de Sonora			
Situación/Estado civil	Casadas o unidas	Nunca unidas	Alguna vez unidas
Le han pagado menos que a un hombre que desarrolla el mismo trabajo o puesto	10.22	5.38	9.63
Ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre	12.60	6.37	15.26
Ha recibido menos prestaciones que un hombre con el mismo puesto	5.77	4.42	9.56
Le han bajado el salario, despedido o no contratado debido a su edad o estado civil	3.40	2.91	4.65
Le han pedido prueba de embarazo en su trabajo	10.55	10.77	8.84

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH (2011).

Como es posible apreciar, existen diferencias notables al comparar los resultados arrojados en cada situación por los diversos estados conyugales. Destaca que las mujeres alguna vez unidas experimentan con más frecuencia situaciones como la inequidad de oportunidades para ascender (15.26%), menores prestaciones que los hombres (9.56%) y bajas de salario o despidos por edad o estado civil (4.65%). En este sentido, el grupo de mujeres solteras muestra porcentajes de incidencia menores respecto a los otros estados conyugales en todas las situaciones enlistadas, excepto en cuanto a la solicitud de prueba de embarazo en su trabajo en donde a 1 de cada 10 mujeres que labora actualmente se le ha requerido.

En general, puede apreciarse que las situaciones o manifestaciones de violencia económica más recurrentes contra las mujeres son: percibir menor pago que los hombres

por igual trabajo, recibir menores prestaciones que un hombre en el mismo trabajo o puesto y que se le pida prueba de embarazo.

Para el análisis del fenómeno de la violencia laboral, consideramos relevante ubicar los espacios de trabajo en donde las mujeres experimentan este tipo de situaciones. La tabla 5 da cuenta de ello, distinguiendo los casos por estado conyugal y recogiendo las respuestas afirmativas de cada pregunta, distribuidas por espacio actual de trabajo de las encuestadas.

Así, podemos decir que los espacios donde existe mayor incidencia respecto al pago inequitativo por igual trabajo entre hombres y mujeres son las empresas privadas o bancos (30.23% en promedio) y el comercio (23.03% en promedio), seguidos de las instituciones públicas (15.1% en promedio) y de las fábricas (13.46% en promedio).

Respecto a la inequidad de oportunidades para ascender laboralmente, se observa que las empresas privadas, los comercios y las fábricas son los lugares de mayor ocurrencia. Aproximadamente 1 de cada 4 mujeres solteras o alguna vez unidas que refirieron esta experiencia se desempeña en una empresa privada o banco. En el caso de las mujeres unidas, casi 1 de cada 4 en esta situación labora en una fábrica.

La recepción desigual de prestaciones entre hombres y mujeres con igual cargo y nivel de trabajo es una situación experimentada predominantemente en los comercios, las empresas privadas o bancos y las instituciones públicas. En este sentido, los espacios con mayor concentración de este fenómeno para cada grupo refieren las siguientes magnitudes: 1 de cada 4 mujeres casadas que laboran en instituciones públicas, casi 4 de cada 10

mujeres solteras se desempeñan en comercios y 2 de cada 10 mujeres alguna vez unidas prestan sus servicios en bancos u otras empresas privadas.

Los centros de trabajo en donde se discrimina por edad y estado civil de forma más recurrente según lo que refirieron las encuestadas varían para cada estado conyugal. En el caso de las mujeres casadas el 36.9% de las que ha experimentado este tipo de violencia, labora en empresas privadas o bancos. Al observar a las mujeres solteras o nunca unidas, la proporción se concentra de manera más marcada en los comercios (56.2%), mientras que en el caso de aquellas alguna vez unidas, aproximadamente 6 de cada 10 corresponden al servicio doméstico en casas ajenas y a empresas privadas o bancos en iguales proporciones.

En cuanto a la solicitud de prueba de embarazo, es posible observar que las fábricas constituyen el lugar de trabajo de casi la mitad de mujeres casadas que refirió esta situación (1 de cada 4). En el caso de las mujeres solteras o nunca unidas que experimentaron este requerimiento, 4 de cada 10 se desempeña en empresas privadas o bancos. Finalmente, 5 de cada 10 mujeres alguna vez unidas que respondieron afirmativamente laboran en comercios o fábricas.

Como podemos ver, los tratos violentos de tipo económico en el ámbito laboral tienen mayor presencia en las empresas privadas o bancos, que son a su vez el segundo espacio en donde trabajan las mujeres de los tres estados conyugales. Le siguen en incidencia los comercios y las instituciones públicas.

Tabla 5

Violencia laboral de tipo económico por lugar de trabajo y estado civil en el Estado de Sonora															
Lugar de trabajo/ violencia en el ámbito laboral de tipo económico/ estado civil	Le han pagado menos que a un hombre que desarrolla el mismo trabajo o puesto			Ha tenido menos oportunidad que un hombre para ascender			Ha recibido menos prestaciones que un hombre que tiene el mismo nivel o puesto			Debido a su edad o estado civil, le han bajado el salario, despedido o no la contrataron			En su trabajo le han pedido prueba de embarazo		
	Casadas o unidas	Nunca unidas	Alguna vez unidas	Casadas o unidas	Nunca unidas	Alguna vez unidas	Casadas o unidas	Nunca unidas	Alguna vez unidas	Casadas o unidas	Nunca unidas	Alguna vez unidas	Casadas o unidas	Nunca unidas	Alguna vez unidas
Institución pública	15.1%	14.5%	15.7%	10.7%	13.0%	14.4%	24.7%	11.3%	18.2%	23.2%	3.3%	4.0%	19.7%	17.8%	16.5%
Empresa privada o banco	21.4%	32.9%	36.4%	18.9%	26.1%	26.6%	17.8%	32.1%	21.1%	36.9%	32.6%	32.5%	17.3%	43.7%	23.1%
Comercio	25.3%	27.3%	16.5%	20.7%	44.9%	19.0%	20.1%	38.9%	19.1%	10.5%	56.2%	9.6%	16.1%	16.2%	30.8%
Escuela	.0%	4.0%	6.8%	.9%	4.4%	.9%	.0%	.0%	1.4%	.0%	4.0%	2.8%	3.9%	1.5%	4.1%
Fábrica	13.1%	10.4%	16.9%	24.3%	9.7%	13.5%	5.2%	2.7%	9.0%	9.2%	3.8%	12.0%	39.7%	15.3%	20.6%
Taller	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%		.0%
Calle o vía pública	2.6%	.0%	.0%	.4%	.0%	.0%	.9%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
Casa ajena (servicio doméstico)	8.5%	1.8%	5.1%	7.2%	1.9%	16.7%	4.1%	.0%	9.1%	2.8%	.0%	34.4%	1.3%	1.0%	2.3%
Su propia casa	1.7%	.8%	1.3%	1.4%	.0%	.8%	1.2%	.0%	1.3%	1.6%	.0%	2.5%	.9%	4.4%	1.4%
Campo	6.1%	7.0%	.0%	11.7%	.0%	7.3%	25.0%	15.0%	20.8%	14.2%	.0%	.0%	.4%	.0%	.0%
Otro	6.3%	1.3%	1.3%	3.7%	.0%	.8%	1.0%	.0%	.0%		.0%	2.3%	.6%	.0%	1.3%

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH (2011)

Es de destacar también el caso de las fábricas, dado que si bien no representan los primeros lugares de incidencia en este tipo de manifestaciones de violencia, la proporción de las mismas resulta alta en comparación con el número de mujeres que manifestaron laborar ahí. Esto se aprecia también en las actividades laborales realizadas en el campo y el trabajo doméstico en casas ajenas.

3.3.2 Análisis de la violencia laboral de tipo físico y sexual.

Para observar la incidencia de violencia de tipo físico y sexual en el ámbito laboral, identificamos en cada reactivo seleccionado (ver Tabla 1) los casos que correspondieran a agresores provenientes de este contexto, tales como patrones o jefes y compañeros de trabajo.

De manera general y considerando las respuestas afirmativas sin distinguir por identidad del agresor, las mujeres refieren proporciones similares de abusos independientemente de su estado conyugal (con excepción de las molestias u ofensas por piropos o frases de carácter sexual, que son 10 puntos porcentuales más marcados en las solteras).

Sin embargo, al separar los casos correspondientes a agresores del ámbito laboral es posible apreciar importantes diferencias entre estados conyugales. Así, por ejemplo, las mujeres solteras (nunca unidas) son en promedio las menos vulneradas por estos actores, mientras que aquellas casadas o unidas o unidas alguna vez han padecido estos tipos de violencia laboral.

Como se presenta en la Tabla 6, al cuestionar a las mujeres si han sido tocadas o manoseadas sin su consentimiento, se aprecia que si bien la proporción es muy similar entre los estados conyugales (entre 12% y 15%), al separar los casos que corresponden a agresores provenientes de los lugares de trabajo, son las mujeres casadas o unidas las que presentan mayor incidencia, seguidas de aquellas que estuvieron alguna vez unidas. En este sentido, las mujeres solteras refirieron que este trato violento se presenta pocas veces por parte de individuos de su medio laboral.

Tabla 6

Violencia laboral de tipo físico y sexual por estado conyugal y por agresor en el Estado de Sonora						
Agresión/Estado conyugal	Respuestas afirmativas Cualquier agresor			Del total de respuestas afirmativas Agresores del contexto laboral (patrones o compañeros de trabajo)		
	Casadas o unidas	Nunca unidas	Alguna vez unidas	Casadas o unidas	Nunca unidas	Alguna vez unidas
La han tocado o manoseado sin su consentimiento	14.50%	12.10%	14.90%	8.23%	2.30%	6.38%
Le han hecho insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de algo	11.50%	9.80%	15.60%	24.37%	18.07%	25.16%
La han obligado a tener relaciones sexuales	1.50%	0.90%	1.60%	6.10%	0.00%	27.05%
La han agredido físicamente	4.50%	5.90%	3.50%	14.52%	0.00%	7.66%
Le han dicho piropos o frases de carácter sexual que le molesten u ofendan	21.50%	32.00%	21.20%	5.73%	2.78%	3.82%

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH (2011).

De entre las preguntas analizadas, la correspondiente a insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de algo, resultó ser la de mayor incidencia. Aproximadamente 1 de cada 4 mujeres que respondió afirmativamente, señaló como agresor a su jefe o compañero de trabajo, en los casos de quienes están casadas o lo han sido. Las mujeres nunca unidas expresaron menor recurrencia en este sentido, siendo la proporción de 18 de cada 100.

Al indagar si existe un patrón en cuanto a la denuncia de este tipo de violencia ante autoridades o hacia terceros en general, se observa que de las mujeres casadas o unidas que respondieron al respecto, casi 2 de cada 10 violentadas por sus compañeros de trabajo solicitaron ayuda. Sin embargo, aquellas de este grupo que fueron agredidas por su jefe o patrón dijeron no solicitar ningún apoyo.

En este sentido, la proporción de mujeres que solicita ayuda a diferentes instancias ante las insinuaciones mencionadas es superior en los casos en los que existe una relación horizontal con el agresor, es decir, es su compañero de trabajo. Así, el 26.83% de las nunca unidas y el 17.04% de las mujeres alguna vez unidas se acercó a terceros para pedir apoyo. En contraste, solo el 13.30% del primer grupo y ninguna del segundo denunció o delató a su jefe por esta manifestación de violencia.

Si bien ser obligada a tener relaciones sexuales no es una situación frecuente según lo referido por las mujeres encuestadas, destaca la proporción de mujeres alguna vez unidas que señalaron como agresor a su jefe o compañeros de trabajo (prácticamente 1 de cada 4 que respondió afirmativamente en cuanto a haber sufrido este abuso fue violentada por ellos), siendo significativamente menor que la proporción de mujeres casadas que refirió estas condiciones (6.10%) y las nunca unidas (0%).

Las agresiones físicas por parte de personas vinculadas con el entorno laboral se presentan de manera más recurrente en las mujeres casadas o unidas (14.52%); esta proporción alcanza prácticamente el doble respecto a la referida por mujeres alguna vez unidas (7.66%). Destaca que al cuestionar a las víctimas sobre si solicitaron apoyo a algún tercero, la totalidad de las mujeres casadas que respondieron la pregunta y que fueron

agredidas por su patrón o jefe, dijeron no hacerlo, mientras que aproximadamente 1 de cada 4 mujeres de este estado conyugal agredida por compañeros de trabajo, señaló pedir ayuda en diferentes espacios.

Por último, las molestias u ofensas causadas por piropos o frases de carácter sexual representan, de los reactivos analizados, el de mayor incidencia a nivel general (es decir, considerando las respuestas afirmativas independientemente del agresor). Sin embargo, este tipo de trato proviene en su mayoría de desconocidos, siendo aproximadamente entre 3 y 6 mujeres de cada 100 las que experimentaron esto por parte de sus jefes o compañeros de trabajo.

Al cuestionarnos sobre los centros de trabajo con mayor incidencia en cuanto a estos tratos violentos, es posible observar diferentes patrones por estado conyugal. La tabla 7 muestra el desglose de tratos violentos por lugar de trabajo y estado conyugal.

En el caso de las mujeres casadas o unidas, puede apreciarse que actos violentos expresados como toqueteos o manoseos sin su consentimiento por parte de jefes o compañeros de trabajo se concentran mayoritariamente en aquellas que laboran en casas ajenas (31%), instituciones públicas (27.2%) y fábricas (27%). Estos centros de trabajo representan poco más de 8 de cada 10 casos referidos en cuanto a esta conducta perpetrada por agresores del entorno laboral.

Sin embargo, estos escenarios cambian al observar la situación de las mujeres nunca unidas y alguna vez unidas. En el primer caso, existe una concentración de aproximadamente 5 de cada 10 de los casos referidos, correspondiente a las empresas privadas y los bancos, mientras que respecto al segundo, aproximadamente 6 de cada 10

respuestas afirmativas corresponden en igual proporción a las empresa privadas y bancos, así como a la propia casa.²⁴

Al referirnos a las insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de algo, la concentración de estos abusos a mujeres casadas o unidas por parte de jefes o compañeros es menor en los diferentes centros de trabajo. Se aprecia que las instituciones públicas (19.2%), los comercios (16.4%) y las casas ajenas (16.4%) son aquellos lugares con mayor incidencia. En el caso de las mujeres nunca unidas las respuestas afirmativas a este tipo de agresión se concentran en las empresas privadas o bancos (3 de cada 10) y las instituciones públicas (2 de cada 10). Respecto a las mujeres alguna vez unidas, las casas (tanto ajenas como propias) y las empresas privadas o bancos representan las opciones con más casos de esta índole referidos (ver Tabla 7).

En contraste con los reactivos anteriores, al cuestionar a las mujeres casadas sobre las agresiones físicas por parte de actores de su entorno laboral, aproximadamente 7 de cada 10 casos se encuentran concentrados en dos escenarios: los comercios y el campo. Sin embargo, esto cambia drásticamente al observar el caso de las mujeres que señalaron haber tenido pareja pero no contar con ella actualmente (alguna vez unidas): la totalidad de las respuestas afirmativas correspondió a aquellas cuyo último trabajo se desarrolló en casas ajenas como servicio doméstico.

²⁴Se desconoce el tipo de actividad laboral desarrollada en las propias casas de las mujeres. No se identificó mayor información al respecto.

Tabla 7

Violencia laboral de tipo físico y sexual por lugar de trabajo y estado civil en el Estado de Sonora															
Lugar de trabajo/ trato violento/ estado civil	La han tocado o manoseado sin su consentimiento			Le han hecho insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de algo			La han obligado a tener relaciones sexuales			La han agredido físicamente			Le han dicho piropos o frases de carácter sexual que la molesten u ofendan		
	Casadas o unidas	Nunca unidas	Alguna vez unidas	Casadas o unidas	Nunca unidas	Alguna vez unidas	Casadas o unidas	Nunca unidas	Alguna vez unidas	Casadas o unidas	Nunca unidas	Alguna vez unidas	Casadas o unidas	Nunca unidas	Alguna vez unidas
Institución pública	27.20%	21.00%	16.40%	19.20%	21.10%	10.60%			0.00%	6.00%		0.00%	31.20%	19.20%	6.50%
Empresa privada o banco	4.00%	51.00%	29.40%	11.60%	33.50%	16.80%			22.00%	3.40%		0.00%	14.80%	53.00%	61.10%
Comercio	3.90%	0.00%	14.50%	16.40%	15.20%	11.80%			0.00%	35.10%		0.00%	13.20%	12.90%	13.20%
Escuela	0.00%	28.00%	0.00%	1.30%	3.40%	1.40%			0.00%	0.00%		0.00%	0.00%	6.80%	6.60%
Fábrica	27.00%	0.00%	4.80%	6.10%	7.50%	8.50%			78.00%	17.50%		0.00%	21.70%	8.10%	0.00%
Taller	0.00%			0.00%						0.00%			0.00%		
Calle o vía pública	0.00%		0.00%	0.00%		1.20%			0.00%	5.50%		0.00%	0.00%		6.80%
Casa ajena (servicio doméstico)	31.00%		5.40%	16.40%		28.00%			0.00%	0.00%		100.00%	7.20%		0.00%
Su propia casa	6.90%		29.40%	14.80%		17.00%			0.00%	0.00%		0.00%	0.00%		5.80%
Campo	0.00%	0.00%	0.00%	2.70%	19.20%	4.70%			0.00%	32.50%		0.00%	7.40%	0.00%	0.00%
Otro	0.00%			11.50%						0.00%			4.50%		

*NOTAS: Los porcentajes presentados son respecto al total de casos que presentó información respecto al lugar de trabajo. En el caso de las mujeres casadas o unidas, se omitieron los resultados correspondientes a la pregunta ¿La han obligado a tener relaciones sexuales? porque pese a que se reportaron casos relativos a agresores del entorno laboral, no existió información respecto a los lugares de trabajo de las víctimas. En el caso de las mujeres nunca unidas, se omitieron los resultados correspondientes a las preguntas ¿La han obligado a tener relaciones sexuales? y ¿La han agredido físicamente? porque no se reportaron casos relativos a agresores del entorno laboral. Asimismo, no se presentan los lugares de trabajo en los cuales no hubo respuesta afirmativa a ninguna de las preguntas.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH (2011).

En materia de molestias u ofensas con comentarios o frases ofensivas de índole sexual, aproximadamente 5 de cada 10 casos ocurridos a las mujeres con pareja corresponden aquellas que laboran o laboraban en las instituciones públicas (3) o bien en las fábricas (2). Sin embargo, tanto en el caso de las solteras (nunca unidas) como de aquellas que estuvieron alguna vez unidas, las respuestas afirmativas se concentran presumiblemente en empresas privadas o bancos (53% y 61.1%, respectivamente).

Al buscar información respecto a los centros de trabajo a los cuales pertenecieron las víctimas obligadas a tener relaciones sexuales, únicamente se contó con datos de las mujeres alguna vez unidas. En este sentido, casi 8 de cada 10 casos corresponden a mujeres cuyo trabajo último o actual fue en fábricas.

Conclusiones

Analizar la violencia que se ejerce contra las mujeres implica evidenciar los tratos diferenciados que reciben hombres y mujeres en distintos ámbitos como resultado de las relaciones de dominación masculina. Comprende también identificar las formas de sometimiento y sujeción que les ocasionan sufrimiento, hieren su dignidad y menoscaban el ejercicio de sus derechos. Dentro de esta visión, nombrar la violencia es un ejercicio político que reclama la atención y erradicación de este fenómeno.

Estudiar la violencia contra las mujeres en el trabajo requiere, como ya se comentó, desmenuzar cada espacio y cada sistema de relaciones para ubicar los dispositivos de poder anclados y reproducidos al interior de cada cultura laboral, a partir de un trabajo minucioso y contextualizado. Pero también su investigación requiere un abordaje más amplio que

permita dar cuenta de la presencia y magnitud de diferentes tipos de violencias en los entornos laborales para dibujar un panorama general y a la vez realizar comparaciones entre los distintos entornos laborales. Con esta finalidad, el presente trabajo hace una indagación a partir de los resultados obtenidos en la ENDIREH para el estado de Sonora.

Con este documento se busca complementar las investigaciones que se han venido realizando en la entidad para dar razón de la frecuencia de las violencias de tipo económico, físico y sexual que se ejercen contra las mujeres en los distintos espacios de trabajo. Reconociendo, sin embargo, que la conceptualización sobre violencia que recoge la ENDIREH a partir de la LGAMVLV es más restringida y limita la variedad de situaciones y manifestaciones que sí permite recoger un estudio de caso.

Iniciamos este abordaje recuperando los datos Secretaría de Trabajo y Previsión Social para tener una primera idea de la disparidad entre los sexos en Sonora. Como vimos, la mayor parte de los trabajadores que no reciben ingresos son mujeres y son hombres quienes reciben mayoritariamente los salarios más altos. Inversamente son ellas quienes cuentan con mayores niveles de escolaridad ¿Cómo explicar estas diferencias? ¿Qué mecanismos hay que las avalan y promueven? ¿Cómo se refuerzan? A partir de aquí comienzan a describirse algunos resultados de nuestro análisis.

El presente trabajo desagrega la información por estado civil. Encontramos así numerosas diferencias entre los tres estados que van desde la distribución de la situación laboral (tabla 2) y del lugar de trabajo (tabla 3) hasta la prevalencia de distintas manifestaciones de violencia. Encontramos que, en general, las mujeres nunca unidas han

sufrido menor violencia laboral, mientras que es más alta la violencia en el sector de mujeres alguna vez unidas.

Corroboramos así los resultados obtenidos por Molina (2010) cuya hipótesis alude a la construcción de género que implica que las mujeres separadas se encuentran en estado más vulnerable por la ausencia de una figura masculina asociada a ellas, aunque también puede deberse a que son jefas de familia de cuyo sustento depende un hogar por lo que se verían obligadas a soportar peores condiciones laborales a cambio de un ingreso. Otra explicación se ubica en la valoración que la sociedad mexicana tiene de la virginidad que podría generar un menor acoso a las mujeres solteras (asociadas con este atributo), y que repercute en un acoso mayor hacia las mujeres alguna vez unidas que no tienen un compañero actual (Tena, 2005)

Al revisar la violencia económica en contra de las trabajadoras confirmamos los procesos documentados por Grijalva (2004) y Bejarano (2005) en la entidad en el sentido de que las mujeres tienen menos oportunidades de ascenso y reciben una paga menor que sus compañeros que realizan el mismo trabajo, siendo los espacios en donde más se presenta esta situación las empresas privadas o bancos y el comercio. También nos acercamos al porcentaje estimado por Frías (2013) en su estudio nacional, en donde a casi una de cada diez mujeres se les ha solicitado la prueba de embarazo, porcentaje que es menor en el caso de mujeres no unidas.

Al igual que esta última autora, encontramos que los actos más prevalentes de violencia sexual son las insinuaciones o propuestas de mantener relaciones y es el ámbito

de las empresas privadas o bancos en donde más ocurre esto. A la par identificamos también una alta vulnerabilidad de las mujeres alguna vez unidas que han sufrido el que patronos o compañeros de trabajo las hayan forzado a tener relaciones sexuales con ellos, situación que se vive preponderantemente en el entorno fabril.

El campo y el trabajo en casa ajena constituyen los entornos laborales más violentos para las mujeres con índices significativos en lo concerniente a las manifestaciones de violencia de tipo económico, físico y sexual. El primer espacio ha sido trabajado por algunas investigadoras (Tapia 1998, Frías 2007 y Míñarez 2010) en el estado, pero faltaría abordar con mayor detalle las relaciones y violencias que se tejen y manifiestan en el trabajo en casa ajena.

Estos resultandos nos permiten esbozar algunas ideas en cuanto a políticas públicas orientadas a erradicar estas violencias. Como vemos, una población especialmente vulnerable lo constituyen las mujeres alguna vez unidas, faltaría entonces diseñar programas orientados específicamente para ellas que les permitan por ejemplo generar sus propios empleos y establecer redes de cooperación entre estos negocios, conocer sus derechos laborales, ampliar su acceso a créditos y prestaciones y que se generen medidas específicas para atenderlas en los sindicatos y áreas de recursos humanos de las empresas.

Las empresas privadas o bancos constituyen espacios que aglutinan especialmente a mujeres solteras y es en donde sufren mayores vejaciones, sobre todo de tipo económico y sexual ¿Es posible pensar en un manual de buenas prácticas que otorgue alguna certificación o distinción a las empresas que implementan acciones específicas dirigidas a

fomentar un entorno libre de violencia para las mujeres? de ser así, esta conducta podría incentivarse desde la imagen que la empresa da al consumidor y, a partir de esto, un presumible aumento en la demanda de bienes y servicios.

También consideramos importante resaltar que es muy baja la frecuencia de denuncia ante agresiones sexuales y físicas contra las mujeres, sobre todo cuando el agresor tiene mayor jerarquía. Recuperamos aquí la respuesta que obtuvieron Covarrubias y Grijalva (2004) al indagar las razones por las que trabajadoras de la maquila víctimas de hostigamiento no denunciaron el hecho. Ellas contestaron casi en igual proporción que no sabían qué hacer, no querían ser vistas como conflictivas, temían represalias y pensaban que no se haría nada. En este sentido, urge dar a conocer en los distintos ámbitos laborales qué es el acoso y hostigamiento sexual, impulsar la definición de protocolos de atención por parte de las empresas y sindicatos, socializar los mecanismos mediante los cuales se pueden recabar pruebas y solicitar medidas para detener esta situación. Urge incentivar la implementación de medidas de cero tolerancia frente a estas acciones en las empresas.

Por último, creemos importante recalcar la necesidad de seguir trabajando en la identificación de las violencias que viven las mujeres en el entorno laboral para promover mecanismos que ayuden a construir soluciones y a acceder la restitución de los derechos negados. Aunque no lo hicimos en este estudio, resulta fundamental incorporar en el análisis otras categorías sociales que refuerzan la vulnerabilidad ante la violencia como son la raza, etnia, edad entre otras. Además, dado que el origen de esta violencia se fundamenta en la dominación masculina, un abordaje de prevención tendría que pasar por una reeducación de género desde los ámbitos escolares, por la valoración y reconocimiento a las

aportaciones femeninas dentro y fuera del hogar y por una discusión más amplia sobre la distribución de tareas en el hogar y la reconfiguración de las relaciones laborales.

Bibliografía

- Asamblea General de las Naciones Unidas. 1979. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/cedaw/cedaw.pdf> (16 de noviembre de 2013).
- Bejarano Celaya, Zenaida Margarita. 2005. *Los techos de cristal: barreras de ascenso en la carrera laboral de las gerentas del sector privado en Hermosillo*. Tesis de maestría en Ciencias Sociales, El Colegio de Sonora.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. 2013. *Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres*. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf> (10 de noviembre de 2013).
- . 2014. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)*. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf> (10 de noviembre de 2013).
- Covarrubias, Alex y Gabriela Grijalva. 2004. Trabajo, salud, familia y ciudadanía de las trabajadoras del IME en Sonora. En *las Mujeres en la Maquila. Trabajo, instituciones de apoyo y organización sindical*, coordinado por Gabriela Grijalva Monteverde y Alex Covarrubias Valdenebro. Hermosillo: El Colegio de Sonora – Instituto Sonorense de la Mujer, pp. 21-90

Denman Champion, Catalina. 1998. *Las repercusiones de la industria maquiladora de exportación en la salud: el peso al nacer de hijos de obreras en Nogales*. Tesis de maestría en Ciencias Sociales, El Colegio de Sonora.

------. 2001. *Prácticas de atención al embarazo de madres- trabajadoras de una maquiladora en Nogales, Sonora*. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales, El Colegio de Michoacán.

Díaz, Ximena. 2009. Calidad del trabajo: nuevos riesgos para la salud mental de trabajadores y trabajadoras. En *¿Malos tiempos para un “buen” trabajo? Calidad del trabajo y género*, 85-109. Santiago de Chile.<http://www.cem.cl/pdf/cuaderno4.pdf> (12 de noviembre de 2013)

Durán Moreno, Luz María e Iruretagoyena Quiroz, Amelia. 2008. Violencia conyugal: homicidios de mujeres cometidos por sus parejas. En *Golpe a Golpe Beso a Beso. Violencia de género en Sonora*, coordinado por María Antonieta Loustanau Bautista, 65- 86. Hermosillo: CIAD e ISM.<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/insp/golpe.pdf> (12 de noviembre de 2013)

Frías Hevilat, Harmon Ixchel. 2007. Entre uvas y hortalizas. Estrategias de vida y trabajo de las jornaleras agrícolas migrantes en dos campos agrícolas del Estado de Sonora. Estudio comparativo. Tesis de licenciatura en Antropología Social. Escuela Nacional de Antropología e Historia.

Frías, Sonia. 2013. Capítulo V. Violencia contra las mujeres mexicanas en los ámbitos familiar, educativo, laboral, comunitario e institucional: Evidencia a partir de las encuestas. En el *Estudio nacional sobre las fuentes, orígenes y factores que*

producen y reproducen la violencia contra las mujeres, coordinado por Florinda Ríquer y Roberto Castro, 46-224. México D.F: Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. <http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/103/1/images/EstudiosNacionalesTomo1Volumen2.pdf> (12 de noviembre de 2013).

García, Brígida y De Oliveira, Orlandina. 2007. Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada. En *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*, coordinado por Maria Alicia Gutiérrez. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. <http://201.147.150.252:8080/jspui/bitstream/123456789/1092/1/04GarciaOliveira.pdf> (12 de noviembre de 2013).

Grijalva Monteverde, Gabriela. 2004. *¿Igualdad de oportunidades? segregación y diferenciación salarial por sexo en el sector privado en Sonora*. Tesis de doctorado en Ciencias Económicas, Universidad Autónoma de Baja California.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. 2003. *Encuesta Nacional de Dinámica de los Hogares (ENDIREH)*. <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/especiales/endirh/endirh2003/default.aspx> (10 de noviembre de 2013).

-----2006. *Encuesta Nacional de Dinámica de los Hogares (ENDIREH)*. http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/encuestas/hogares/ENDIREH06_marco_concep.pdf (10 de noviembre de 2013).

-----2011. *Encuesta Nacional de Dinámica de los Hogares (ENDIREH)*.
<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/especiales/endireh/endireh2011/default.aspx> (20 de noviembre de 2013).

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). 2003. *Las mexicanas y el trabajo. México*:http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf (14 de noviembre de 2013)

Mauro, Amalia, Julia Medel y Sonia Yañez. 209. Calidad del trabajo y género: evidencias cuantitativas y cualitativas. En *¿Malos tiempos para un “buen” trabajo? Calidad del trabajo y género*. Santiago de Chile: Centros de Estudios de la Mujer.
<http://www.cem.cl/pdf/cuaderno4.pdf> (20 de mayo de 2015).

Minjárez Sosa, Lourdes Betina. 2010. *Resistiendo el embarazo entre los surcos: acceso y prácticas de atención en el embarazo, parto y puerperio de las jornaleras migrantes de Estación Pesqueira, Sonora*. Tesis de licenciatura en Sociología, Universidad de Sonora.

Molina Armenta, Ana Laura. 2010. *Violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral en México*. Ponencia presentada para la X Reunión Nacional de Investigación Demográfica en México realizada en México, D.F. del 3 al 6 de noviembre 2010. Sesión: Trabajo, género y familia.

http://cedua.colmex.mx/documentos/Xreunion/ponencias/M_13_5.pdf (12 de noviembre de 2013).

- Organización de los Estados Americanos. 1994. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres*.
<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html> (12 de noviembre de 2013).
- Pacheco, Edith y Blanco Mercedes. 1998. *Tres ejes de análisis en la incorporación de la perspectiva de género en los estudios sociodemográficos sobre el trabajo urbano en México*. *Papeles de Población* IV (15): 73-94.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11201504> (20 de noviembre de 2013).
- Pineda Duque, Javier. 2009. Género y calidad del empleo. Aproximaciones teóricas y evidencias para Colombia, En *¿Malos tiempos para un “buen” trabajo? Calidad del trabajo y género*, 29- 38. Santiago de Chile.
<http://www.cem.cl/pdf/cuaderno4.pdf>(18 de noviembre de 2013).
- Piras, Claudia. 2006. La mujer en la fuerza laboral: desafíos y temas de política. En *Mujeres y trabajo en América Latina. Desafíos para las políticas Laborales*, editado por Claudia Piras, 3- 26 . Washington: Banco Interamericano de Desarrollo..
- Román Pérez, Rosario, Félix Noriega, María de los Ángeles y Elba Abril Valdez. 2007. *Conocer para resolver: La violencia conyugal en los hogares sonorenses*, en *Región y Sociedad* XIX (40):129- 146.
<http://lanic.utexas.edu/project/etext/colson/40/5.pdf> (18 de noviembre de 2013).
- Román Pérez, Rosario, María José Cubillas y Elba Abril Valdez. 2008. La violencia conyugal: un análisis comparativo de su prevalencia. En *Golpe a Golpe, Beso a Beso. Violencia de género en Sonora*, coordinado por María Antonieta Loustanau

Bautista, 19- 44. Hermosillo: CIAD e ISM.
<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/insp/golpe.pdf> (18 e noviembre de 2013).

Román Pérez, Rosario, Elba Abril Valdez y María José Cubillas. 2012. *Violencia de género en espacios públicos: un estudio diagnóstico*. En *Estudios Sociales* XX:307-327.
http://www.ciad.mx/archivos/revista-dr/RES_ESP2/RES_Especial_2_14_Roman.pdf (18 de noviembre de 2013).

Salazar Antúnez, Gilda. 1998. *Significados de la maternidad en obreras de la maquila: un estudio exploratorio en Nogales, Sonora*. Tesis de maestría en Ciencias Sociales, El Colegio de Sonora.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). 2014. *Sonora en el Contexto Laboral Nacional*.
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20sonora.pdf (18 de noviembre de 2013).

Scarone Adarga, Mireya. 2004. *Trabajo y tensión psicológica. Factores psicosociales de riesgo para la salud de las trabajadoras del servicio telefónico: estudio de la interacción cliente-trabajadora*. Tesis de maestría en Ciencias Sociales, El Colegio de Sonora.

----- . 2009. *Envejecimiento, trabajo y salud: experiencia de envejecimiento en trabajadoras y trabajadores de la industria maquiladora de Nogales*. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, El Colegio de Sonora.

Tapia Fonllem, Gabriela. 1998. *Las condiciones de empleo de las jornaleras agrícolas de la Costa de Hermosillo*. Tesis de maestría en Ciencias Sociales, El Colegio de Sonora.

Tobaro, Rosalba. 2004. Ampliar la mirada: Trabajo y reproducción social. En *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, editado por Rosalba Todaro y Sonia Yáñez. Santiago de Chile: Ediciones CEM, Centro de Estudios de la Mujer. http://www.cem.cl/pdf/trabajo_interior.pdf (22 de noviembre de 2013).

Zúñiga, Mercedes. 1997. *Reorganización productiva y nuevas configuraciones del trabajo de las mujeres: un estudio de caso en una empresa de arneses*. Tesis de maestría en Ciencias Sociales, El Colegio de Sonora.

----- 2005. *La invisibilidad de la violencia en la dominación de género en el trabajo*, en Debate Feminista, año 16, (31):, pg. 111- 130. <http://www.debatefeminista.com/PDF/Articulos/lainvi213.pdf> (8 de noviembre de 2013)

----- 2008. Violencia en el trabajo. La cultura de la dominación de género, en *Estudios sobre cultura, género y violencia contra las mujeres*, editado por Roberto Castro e Irene Casique, 173-196. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.. http://www.crim.unam.mx/drupal/crimArchivos/Colec_Dig/2007/Roberto_Castro/5_Violencia_en_el_trabajo.pdf (10 de noviembre de 2013).

