

Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México

SONIA M. FRÍAS*

Resumen: La discriminación por embarazo y el acoso y hostigamiento sexual son dos formas de violencia en contra de la mujer en el ámbito laboral. Este artículo examina la prevalencia y los factores asociados a estas dos formas de violencia en México a partir de los datos de la Endireh 2006. En los 12 últimos meses, el 11.28% de las mujeres mexicanas empleadas sufrió discriminación por embarazo, y el 2.83% hostigamiento/acoso sexual. El Estado mexicano ha de continuar trabajando para promover la igualdad entre hombres y mujeres y proteger a las mujeres de cualquier forma de violencia, especialmente al presentar mujeres empleadas en instancias gubernamentales un mayor riesgo de discriminación por embarazo, acoso y hostigamiento sexual.

Abstract: Pregnancy-based discrimination and sexual harassment are two forms of violence against women at the workplace. This paper examines the prevalence and factors associated to sexual harassment and pregnancy-based discrimination among Mexican women by using data from the National Survey on Household Relationship Dynamics 2006. During the year previous to the survey, 11.28% of employed women experienced pregnancy-based discrimination, and 2.83% of them suffered sexual harassment. Further actions from the Mexican state are needed in order to promote gender equality and protect women from all forms of violence, especially since women working at governmental offices are more likely to suffer sexual harassment and pregnancy-based discrimination.

Palabras clave: discriminación, embarazo, acoso sexual, hostigamiento, mujer, México, trabajo.
Key words: discrimination, pregnancy, sexual harassment, harassment, women, Mexico, work.

La violencia contra las mujeres es un fenómeno sistémico en nuestra sociedad. En México, al mencionar la frase “violencia de género”, puede pensarse en los casos de que dan cuenta los medios de comunicación, como los asesinatos de mujeres en Ciudad Juárez, los casos brutales de violencia de pareja y las violaciones de mujeres cometidas por agentes al servicio del Estado o médicos. Probablemente no se piense en los casos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, ni en situaciones de discriminación en el empleo por razones asociadas con el

* Doctora en Sociología por la Universidad de Texas. Investigadora del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Universidad Nacional Autónoma de México. Av. Universidad s/n, Circuito 2, Col. Chamilpa, C.P. 62210, Cuernavaca, Morelos. Tels. (55) 5622-7850 y (777) 317-5299, ext. 110. Fax: (777) 317-5981. Correo electrónico: <sfrias@correo.crim.unam.mx>.

embarazo. Los poderes públicos y la academia han hecho eco de la violencia severa que sufren las mujeres en distintos ámbitos, pero la violencia de género en el ámbito laboral no ha sido objeto de la misma atención, quizá por no considerarse tan severa o por estar socialmente legitimada.

La discriminación por embarazo y el acoso u hostigamiento sexual laboral afectan a muchas mujeres mexicanas. Sin embargo, hasta el momento, y a diferencia de otros países (Das, 2009; Timmerman y Bajema, 1999), no se sabe, ni siquiera aproximadamente, cuál es la prevalencia ni cuáles son los factores asociados a estas experiencias de violencia.

Las estimaciones que existen en México hacen referencia a datos acerca de personas que han buscado ayuda en agencias gubernamentales o han presentado una denuncia. La cuantificación del fenómeno a partir de estos datos es sesgada, ya que no todas las mujeres que son objeto de acoso/hostigamiento sexual o de discriminación por razón de embarazo quedan registradas en los “datos oficiales”. Por ello, esta problemática debe ser analizada a partir de fuentes de datos con representatividad nacional.

La incorporación de la mujer al mercado laboral mexicano se ha acrecentado progresivamente desde la década de los años ochenta, pero se ha producido en desigualdad de condiciones con respecto a los varones. Las condiciones de empleo de la mujer han sido objeto de vastos análisis por parte de las ciencias sociales. Entre otros temas, se han estudiado la segregación laboral horizontal y vertical, la discriminación salarial, las condiciones de empleo y las consecuencias en los cambios en los mercados laborales o cambios macroeconómicos en el empleo femenino (García, 2007; García y De Oliveira, 2001; Martínez Jasso y Acevedo Flores, 2004; Parrado y Zenteno, 2001; Rendón, 2003). Sin embargo, la desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres, asociada con sus experiencias de violencia en el ámbito laboral, no ha recibido la misma atención.

Este trabajo contribuye al análisis de la desigualdad que sufren las mujeres en el ámbito laboral por razón de su sexo, a partir del examen de dos fenómenos conceptualmente diferentes pero con un origen común en la estructura social patriarcal: la discriminación por razón de embarazo¹ y el acoso/hostigamiento sexual. Desde el punto de vista legal, el acoso/

¹ Parte de la literatura jurídica habla de discriminación por maternidad, incluyendo el proceso de gestación, parto, puerperio, lactancia y responsabilidades familiares (Kurczyn Villalobos, 2004). Se incluye la exigencia de un certificado médico o la obligación de realizarse un examen médico.

hostigamiento sexual es una forma de discriminación (Kurczyn Villalobos, 2004; Welsh, 1999), o al menos una forma de discriminación indirecta (Torns, Borrás y Romero, 1999). Kurczyn Villalobos (2004) explica que el término “acoso” se utiliza como sinónimo de “hostigamiento” y que ambos denotan acciones de persecución, molestia y asedio de una persona por parte de otra. Concretamente, define el acoso sexual como “la acción de molestar y/o perseguir a alguien, con motivos o intenciones sexuales” (2004: 59). Aunque la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007) distingue entre hostigamiento y acoso sexual dependiendo de la relación jerárquica del agresor y la víctima, a lo largo de este artículo me referiré indistintamente al hostigamiento y acoso sexual laboral como HAS.

Uno de los objetivos principales de esta investigación es contribuir al conocimiento científico sobre la prevalencia de la violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral y los factores asociados a ésta en México, a partir del examen de los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica en las Relaciones de los Hogares (Endireh, 2006). Como se mostrará, durante los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta, 11.28% de las mujeres empleadas por cuenta ajena fueron discriminadas por razón de embarazo y 2.83% fueron objeto de HAS.

Con respecto a la estructura del artículo, en primer lugar se presenta una definición de los términos HAS y discriminación por embarazo, y se explica por qué éstos son formas de violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral. En la segunda parte se presentan las teorías que sirven para explicar la violencia contra las mujeres (encarnada en discriminación y HAS). Si bien la mayoría de estas teorías derivan del campo del HAS, en este artículo adapto algunas a la discriminación por embarazo. En la tercera parte se revisan los estudios que se han llevado a cabo en México. En la cuarta se presenta la fuente de datos utilizada en el análisis, se definen las variables y se describe la estructura analítica. La quinta parte examina la prevalencia de la discriminación por razón de embarazo y el HAS en el ámbito laboral entre las mujeres mexicanas. En ésta se presta especial atención a patrones regionales; en el caso del HAS, se presentan datos de los perpetradores de estos actos. En la sexta parte se presenta el análisis multivariado de los factores asociados a cada una de estas formas de violencia en el ámbito laboral. En la última parte se muestran las conclusiones y las limitaciones del estudio, y se plantea la necesidad de desarrollar una agenda de investigación sobre esta problemática social.

HOSTIGAMIENTO/ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO: HACIA UNA DEFINICIÓN

No existe una única definición de HAS en el ámbito laboral. El HAS “puede ser una expresión de poder o autoridad sobre otra persona manifestada en forma sexual” (Cooper, 2001: 14). Definiciones más concretas dependen de la perspectiva sobre la materia: legal, individualista-psicologista o conductual (Fitzgerald, Swan y Magley, 1997). Desde el punto de vista psicológico, el HAS es el comportamiento de naturaleza sexual no deseado en el ámbito laboral que es considerado por quien lo experimenta como ofensivo, que excede sus competencias o recursos, o que perjudica su bienestar. Es decir, una persona ha sido objeto de HAS si él o ella siente que lo ha sido (Giuffre y Williams, 2004; Konrad y Gutek, 1986) o si la persona considera ciertos actos como problemáticos en su entorno laboral (Coster, Estes y Mueller, 1999).

Las definiciones conductuales son objetivas al considerar que determinados comportamientos de naturaleza sexual en el ámbito laboral son constitutivos de HAS con independencia de que el individuo los conceptualice como tales o de que éstos le generen malestar psicológico. El Cuestionario de Experiencias Sexuales (*Sexual Experiences Questionnaire*, SEQ), desarrollado por Fitzgerald y colaboradores (Fitzgerald, Gelfand y Drasgow, 1995; Fitzgerald, Magley, Drasgow y Waldo, 1997), identifica tres dimensiones conductuales objetivas constitutivas de HAS: 1) hostilidad sexual y sexista; 2) atención sexual no requerida, y 3) coerción sexual. Por otro lado, Gruber (1992) desarrolló uno de los instrumentos de investigación más utilizados a nivel internacional, el Inventario de Acoso Sexual. Éste clasifica las acciones constitutivas de HAS según el grado de severidad en: 1) peticiones verbales; 2) comentarios sexuales, y 3) manifestaciones o muestras sexuales no verbales.

Un tercer tipo de definiciones son las legales. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como un comportamiento de carácter sexual que es ofensivo y desagradable para quien es objeto del mismo. Se diferencian dos tipos de acoso sexual. El primero, *quid pro quo*, ocurre cuando se condiciona una mejora en el empleo o las condiciones de éste (aumento salarial, promoción e incluso continuidad en el trabajo) a que la víctima acceda a ciertas solicitudes o a participar en algún tipo de comportamiento sexual. El segundo está asociado con un ambiente de trabajo hostil, en el cual las conductas de índole sexual de las que es objeto la víctima generan condiciones de empleo

intimidantes o humillantes, y que interfieren con el desarrollo profesional de la persona.

En México, la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) distingue entre hostigamiento y acoso sexual.² La diferencia entre uno y otro está en la existencia de una relación jerárquica de poder (hostigamiento sexual) o en la ausencia de ésta (acoso sexual). No obstante, las conductas asociadas a uno u otro pueden ser las mismas. De ahí que en inglés se utilice un único término (*sexual harassment*) para referirse al hostigamiento, o que se considere que ambos términos pueden ser utilizados de forma intercambiable. A pesar de estas diferencias, me refiero a este fenómeno como HAS, ya que esta investigación adopta una definición conductual del fenómeno y en los datos utilizados no se dispone de información acerca de quién es el perpetrador de los actos.

El tema de la discriminación por embarazo y si las pruebas de embarazo son constitutivas de discriminación es objeto de controversia. En México, sólo la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) la contempla explícitamente. La Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y varios artículos de la Constitución protegen el derecho de igualdad entre hombres y mujeres, y garantizan que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a una profesión, una industria, un comercio o un trabajo, pero no se prohíbe específicamente la discriminación por embarazo en el proceso de contratación (Kurczyn Villalobos, 2004).

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo sólo protege a las mujeres de este tipo de prácticas una vez que han sido contratadas, pero no antes. Por lo tanto, las pruebas de embarazo previas a la contratación quedan en una especie de limbo en el marco jurídico mexicano. Sin embargo, a nivel internacional, varios de los tratados y convenciones internacionales suscritos por México exhortan al Estado mexicano a garantizar la protección de las mujeres de la discriminación por embarazo (ya sea en el proceso de contratación o posterior a éste): Convención 111

² El hostigamiento sexual consiste en “el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva” (Art. 13). En el mismo artículo el acoso sexual se conceptualiza como “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente que se realice en uno o varios eventos”.

de la OIT, la CEDAW, la Convención Americana de Derechos Humanos y la Convención Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Kurczyn Villalobos, 2004; Williams, 2005).

Tanto hombres como mujeres pueden ser objeto de HAS en el ámbito laboral, pero la mayoría de estudios internacionales se han centrado en las mujeres (Gruber, 1998; Uggen y Blackstone, 2004). La razón radica en que el fenómeno del HAS en el ámbito laboral cobra relevancia como problema público a partir de las reivindicaciones del movimiento feminista; concretamente, a partir de la intersección de dos reivindicaciones abanderadas por dos grupos distintos de feministas: la no-discriminación de la mujer en el empleo y la no-violencia sexual en contra de la mujer (Baker, 2007). En las dos últimas décadas se han publicado diversas investigaciones que documentan y examinan este fenómeno entre hombres (Uggen y Blackstone, 2004), y las diferencias entre hombres y mujeres que lo definen y perciben (Rotundo, 2001). En el caso específico de la discriminación por embarazo, es claro que sólo las mujeres pueden ser objeto de ésta.

PERSPECTIVAS TEÓRICAS PARA EL ANÁLISIS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES EN EL TRABAJO

La discriminación de las mujeres por embarazo y el HAS han sido abordados primordialmente por tres grupos de teorías complementarias que se presentan sucintamente a continuación:³ 1) teorías socioestructurales y socioculturales; 2) teorías organizacionales, y 3) teorías basadas en el individuo. El desarrollo teórico sobre la discriminación por embarazo no es tan abundante como el existente sobre HAS. Teniendo en cuenta que se producen en el mismo ámbito, se adaptan las teorías acerca del HAS al caso de la discriminación por embarazo.

³ El objetivo de este artículo es dar cuenta de la prevalencia y las principales variables asociadas a la discriminación por embarazo y hostigamiento/acoso sexual en el empleo a partir de la Endireh 2006. Como se verá en las secciones subsiguientes, la encuesta no cuenta con suficiente información para analizar algunas de las perspectivas teóricas descritas a continuación.

Teorías socioestructurales: feminismo y patriarcado

El HAS en el ámbito laboral “es fundamentalmente un mecanismo de control del cual se vale el varón para mantener la relación de dominación/subordinación, siguiendo los guiones y las normas establecidas en el sistema de género en la organización social” (Inmujeres, 2004: 5). Este tipo de violencia contra las mujeres es difícil de identificar al menos por dos motivos. El primero hace referencia a que en algunos casos no queda demasiado clara la línea divisoria entre cortejo, bromas, provocaciones, violencia y acoso (Elsesser y Peplau, 2006). El segundo, de carácter estructural, está vinculado a que algunas manifestaciones de este tipo de violencia son invisibles y de carácter simbólico, es decir, revestidas de cierta legitimidad y justificación, y por lo tanto no conceptualizadas como violencia (Bourdieu, 1998).

El poder y el privilegio de los hombres sobre las mujeres, fruto de un esquema de organización social patriarcal, han sido considerados como elementos importantes para explicar la situación de violencia que sufren las mujeres en su trabajo. Todo parece indicar que el HAS está más relacionado con el poder que con el sexo, sobre todo en los casos de *quid pro quo* (Acker, 1990; MacKinnon, 1979; Tornøe, Borrás y Romero, 1999; Uggren y Blackstone, 2004). En esta línea se sitúan las teorías de la difusión (*spill-over*), que sugieren que los hombres acosan a las mujeres porque están acostumbrados a tratar con éstas en una situación subordinada en la esfera pública y doméstica y, por lo tanto, reproducen estas actitudes y comportamientos en el ámbito laboral. Este cuerpo teórico sugiere que el HAS es consecuencia de las experiencias culturales de los individuos y de su forma de socialización.

También se podría considerar que las pruebas de embarazo previas a la contratación tienen su origen en el sistema de organización social patriarcal y en la división tradicional de roles productivos y roles reproductivos. Las mujeres en riesgo de maternidad (las que han sido madres y pueden volver a serlo, y aquellas que no lo han sido todavía) son socialmente concebidas como individuos con incapacidad temporal, con limitaciones para desempeñar ciertas actividades por poner en riesgo el embarazo y el producto, y más vulnerables a los malestares y enfermedades. Estas concepciones sobre la mujer en riesgo de maternidad se extienden “por motivos culturales hasta abarcar varios años de sus vidas, pues el cuidado y la crianza de los hijos siguen siendo considerados responsabilidad de la madre” (Pedrero Nieto, 2004: 426). La discriminación

por embarazo la sufren las mujeres, que principalmente están al cargo del cuidado y la crianza de los hijos/as.

Teorías organizacionales

Este grupo de teorías se centra en la influencia de las organizaciones en que las personas empleadas sufran violencia. Las características del empleo y los contextos organizacionales son factores intervinientes en la ocurrencia del HAS y de la discriminación por embarazo. Las organizaciones no son independientes de la estructura social en la que están insertas, ya que las dinámicas de subordinación de género en su interior reproducen el sistema patriarcal al tiempo que lo revitalizan y perpetúan. Acker (2006) argumenta que todas las organizaciones tienen regímenes consistentes en prácticas interrelacionadas, procesos y acciones que mantienen desigualdades (entre ellas las de género). Estos regímenes en las organizaciones están vinculados “con la desigualdad de la sociedad, su política, su historia y su cultura”, que se resignifican y se adaptan en cada tipo de organización (Acker, 2006: 443).

Numerosos estudios (Welsh, 1999) han encontrado que el HAS en el ámbito laboral está asociado con la organización formal e informal del poder, la dominación numérica y normativa de un grupo sobre otro, la cultura de la organización, las normas implícitas o explícitas del trabajo y de la organización, cómo se estructura y se divide el trabajo, y cómo, a partir de las interacciones entre hombres y mujeres, el género se construye y reconstruye (Chamberlain, Crowley, Tope y Hodson, 2008; Coster, Estes y Mueller, 1999; Gruber, 1998; Mueller, Coster y Estes, 2001).⁴

En el caso de la discriminación por embarazo, las empresas realizan pruebas de embarazo previas a la contratación, o cada cierto periodo tras ésta, con la suposición de que la productividad de las mujeres embarazadas puede ser menor. Otras razones están ligadas a la maximización de beneficios al querer evitar el ausentismo laboral por complicaciones asociadas con el embarazo o atención médica rutinaria, reticencia a pagar las prestaciones de maternidad⁵ y a otorgar los permisos que marca

⁴ Por motivos de espacio, y por no contar con información sobre estos aspectos en la Endireh 2006, cada una de estas perspectivas no está explicada con detalle. Revisar el trabajo de Welsh (1999) para detalles y referencias.

⁵ Uno de los argumentos de los empleadores para no contratar a trabajadoras embarazadas se basa en la disposición de la Ley del Seguro Social que establece un mínimo

la legislación (como la lactancia), e incluso a negativas a formar a un/a sustituto/a (Kurczyn Villalobos, 2004).

Ciertas organizaciones pueden ser más proclives que otras a ejercer prácticas constitutivas de discriminación por razón de embarazo, ya sea por la naturaleza o las características de su producción o por su cultura organizativa. En México se ha documentado extensamente la discriminación por razón de embarazo de mujeres empleadas en maquilas o que buscan emplearse en ellas (Kopinak, 1995; Tiano, 1994; Williams, 2005). Incluso empresas transnacionales piden pruebas de embarazo o despiden a las mujeres cuando se embarazan, lo que contraviene la legislación del país en el cual fueron constituidas (muchas de ellas en Estados Unidos).

Teorías individuales

Las teorías centradas en el individuo examinan las características de los/as agresores y las víctimas de HAS. Aunque se han estudiado los motivos asociados a perpetrar HAS y las características de las personas involucradas en éste (Gruber, 1998; O'Leary-Kelly, Paetzold y Griffin, 2000), se cuenta con un mayor número de investigaciones sobre las características de las víctimas que sobre los perpetradores. Sólo para ilustrar algunos hallazgos de estudios previos, las mujeres no casadas, por ejemplo, tienden a reportar mayor victimización por HAS en el empleo que las mujeres casadas (Coster, Estes y Mueller, 1999; Gruber, 1998; Mueller, Coster y Estes, 2001).

Tras este hallazgo se pueden plantear tres posibles hipótesis. De acuerdo con la hipótesis de la amenaza, las mujeres solteras podrían estar desafiando o cuestionando los roles tradicionales de las mujeres y, por lo tanto, amenazando el poder y la posición del hombre (a éste se le ha asignado tradicionalmente un rol preponderante en la esfera productiva). Por otro lado, la hipótesis de la vulnerabilidad aduce que las mujeres solteras son más vulnerables, al no estar protegidas (o menos protegidas) por maridos o parejas. La tercera explicación, de carácter biológico, se refiere a la disponibilidad sexual o atractivo sexual, ya que las mujeres solteras tienden a ser más jóvenes.

de 30 cotizaciones semanales en el periodo de un año antes de poder recibir el subsidio por maternidad (equivalente al salario) y durante un periodo de tres meses. Si estas cotizaciones no se realizan, el empleador debe cubrirlas.

No existe consenso sobre la influencia de otras variables sociodemográficas, como la educación o la edad, ya que dependiendo de las perspectivas adoptadas en estudios previos y la inclusión de ciertos controles en los modelos predictivos, los resultados varían. Por ejemplo, algunas investigaciones previas muestran que las experiencias de HAS en un periodo determinado tienden a decrecer a medida que la edad de la mujer se incrementa (Gruber, 1998). Mientras que algunos estudios consideran que la educación y la edad no están asociadas al reporte de HAS (Mueller, Coster y Estes, 2001), otros llegan a la conclusión opuesta (Coster, Estes y Mueller 1999). Las mujeres con mayor antigüedad en el empleo tienden a reportar mayor acoso/hostigamiento sexual (Coster, Estes y Mueller, 1999; Mueller, Coster y Estes, 2001). Es plausible que mayor educación y mayor antigüedad en el empleo faciliten que determinados actos sean conceptualizados como HAS.

En el caso de la discriminación por embarazo, los factores asociados estarían más relacionados con el riesgo potencial de maternidad percibido por el empleador. Por lo tanto, se podría aventurar que las mujeres en unión o casadas, jóvenes y con menor educación tienen un mayor riesgo de discriminación por razón de embarazo que las mujeres solteras, divorciadas o separadas, con mayor edad o mayor educación.

¿QUÉ SABEMOS SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES MEXICANAS EN EL ÁMBITO LABORAL?

El problema de la discriminación por embarazo y el HAS en México se ha abordado en investigaciones previas, utilizando muestras de conveniencia o en estudios de caso, sin estudiarse en profundidad a partir de muestras representativas (por ejemplo, González Marín, 1997). Asimismo, tienden a mencionar el tema sin realizar un análisis de la prevalencia y de las características de las mujeres afectadas, probablemente por falta de datos representativos. La mayoría de los estudios se centran en la industria maquiladora (Fernández Kelly, 1983; Hilbret, 1994; Salzinger, 2000; Stevenson, 2003; Tiano, 1994; Williams, 2005). Otros hacen referencia a las condiciones de violencia laboral en las plantas ensambladoras, pero no analizan estos fenómenos en profundidad (Kopinak, 1995).

Mucha de la investigación sobre discriminación por embarazo adopta una perspectiva jurídica y se refiere a las condiciones de trabajo de las mujeres en la zona fronteriza con Estados Unidos. Derivado del Tratado

de Libre Comercio, en 1994 se firmó el Acuerdo Norteamericano sobre Cooperación Laboral (NAALC por sus siglas en inglés), a partir del cual se crean las Oficinas Administrativas Nacionales dentro de las secretarías de Trabajo federales (en Estados Unidos y México), en las que se han de reportar violaciones a los códigos de trabajo (Stevenson, 2003). Fruto de las repetidas denuncias de que empresas de capital estadounidense en suelo mexicano requerían pruebas de embarazo a las mujeres para su contratación o permanencia en el empleo, o en el caso de que se quedaran embarazadas eran despedidas para no tener que hacer frente a los beneficios de maternidad que dicta la Ley Federal del Trabajo, se inicia una extensa línea de investigación de carácter jurídico sobre la materia (Goergen, 2008; Williams, 2005).

Las actitudes discriminatorias en contra de las mujeres embarazadas no son sólo por parte de los empresarios. Según la primera Encuesta sobre Discriminación en México realizada en 2005, que cuenta con representatividad nacional (Secretaría de Desarrollo Social, 2005), el 12% de las personas encuestadas creen que “es preferible para México que las empresas no acepten mujeres embarazadas, aunque con ello se limiten los derechos de las mujeres”. De forma similar, 24.4% de las personas “le pediría un examen de embarazo a una mujer al solicitar empleo”.

Las cifras oficiales proporcionadas por las distintas agencias gubernamentales son otra de las fuentes de datos sobre HAS y discriminación por embarazo en el ámbito laboral. Las cifras oficiales no son exhaustivas, ya que sólo incluyen a aquellas mujeres que han ido a solicitar ayuda a las secretarías del Trabajo o han presentado una denuncia en el Ministerio Público. A modo de ilustración, la Subprocuraduría de Atención a Mujeres de la Secretaría de Trabajo del Distrito Federal atendió 1018 casos durante 2009. Entre éstos, 38% de los casos versaron sobre despido por razón de embarazo y 19% estaban relacionados con el hostigamiento sexual (comunicación personal de Ana María Loeza, subprocuradora de Atención a Mujeres).

DATOS, MEDIDAS Y ESTRUCTURA ANALÍTICA

El análisis de la prevalencia de la violencia y la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral se realiza a partir de la Endireh 2006. Esta encuesta fue iniciativa del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres); es representativa de las mujeres mexicanas de 15 años y más, con independencia de

su estado civil. Cuenta asimismo con muestras representativas para las 32 entidades federativas que conforman la República Mexicana. La tercera sección de la Endireh 2006 indaga las experiencias de discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral, escolar y social.

La discriminación por embarazo en el ámbito laboral se examina a partir de dos preguntas: “a) Durante el último año, en su trabajo ¿le pidieron la prueba del embarazo como requisito para entrar?”, y “b) Durante el último año, en su trabajo ¿la despidieron, no le renovaron el contrato o le bajaron el salario por embarazarse?” Con respecto al HAS, a las mujeres encuestadas se les preguntó si en el último año en su trabajo, su jefe inmediato, algún directivo o compañero alguna vez: “a) ¿Le hizo insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones en el trabajo?; b) ¿La acarició o manoseó sin su consentimiento?; c) ¿La obligó a tener relaciones sexuales?, y d) ¿Tomó represalias contra usted por haberse negado a sus pretensiones?” Estas preguntas, agrupadas en un índice, tienen un nivel de consistencia interna aceptable (Alfa de Cronbach = .76).

En este análisis se utilizan los datos de las mujeres que trabajaron como empleadas (25.6% de la muestra total de la Endireh 2006), obreras (1.9%) o jornaleras (.7%) durante el año anterior al levantamiento de la encuesta. El análisis no incluye a las mujeres que no trabajaron durante el periodo de referencia (58.1%), las que trabajaron por cuenta propia (11.4%), las patronas, las empleadas en negocios familiares, y las empleadas sin pago (2.3%). Es desafortunado que la Endireh 2006 no aplicara la batería de preguntas sobre HAS y discriminación por embarazo a las mujeres en el mercado laboral pero no empleadas por cuenta ajena, ya que éstas también han podido experimentarlo. De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional sobre Ocupación y Empleo (ENOE) correspondientes al segundo trimestre del año 2006 (INEGI, 2008), en México había 15 599 900 mujeres ocupadas. De éstas, 65% están en la categoría de trabajadoras subordinadas y remuneradas. Por lo tanto, los análisis que se presentan en este artículo representan aproximadamente a 10 179 700 mujeres.⁶

En este estudio se tienen en cuenta tres tipos de variables que hacen referencia a dos de los tres cuerpos teóricos identificados en la sección

⁶ Esta cifra es aproximada, ya que las cifras hacen referencia al segundo trimestre del año 2006; hay fluctuaciones con respecto a los datos de personas empleadas por trimestre.

anterior, desde los cuales se han examinado las experiencias de HAS y discriminación por embarazo en el ámbito laboral. El primer grupo de variables hace referencia a características sociodemográficas (explicaciones individuales). “Edad” y “años de educación” son variables continuas expresadas en años. “Habla lengua indígena” es una variable dicotómica que adopta el valor de 1 si, en efecto, la mujer es hablante de lengua indígena y 0 en el caso contrario. “Estado civil” tiene cinco categorías: soltera, casada, unida, separada o divorciada y viuda. “Tiene hijos/as” es una variable dicotómica que mide si la mujer tiene hijos o no los tiene. “Tipo de localidad” se determina con la variable dicotómica “urbano/rural” (punto de corte: 2500 habitantes). “Estrato socioeconómico” es una variable categórica conformada por cuatro categorías: muy bajo, bajo, medio y alto. Esta variable, desarrollada por Echarri (2008), se basa en tres características de los hogares en que la persona está inserta: a) años de educación de los miembros del hogar; b) estatus ocupacional del miembro del hogar con el mayor potencial de ingreso basado en la media de esa ocupación, y c) servicios disponibles en el hogar, como agua o electricidad, características estructurales de la vivienda, número de personas por habitación y disponibilidad de cocina en una estancia separada.

El segundo bloque de variables hace referencia a las características del empleo (explicaciones organizacionales). La variable “tipo de establecimiento” captura la clase de lugar en el que la mujer está empleada: a) sector público; b) oficina de empresa privada, banco o servicios privados; c) fábrica, taller o maquila; d) comercio; e) escuela; f) otros (hogar, campo, etc.). “Antigüedad en el empleo” es una variable continua que evalúa el número de años que la mujer ha trabajado en ese sitio.

El último bloque de variables es geográfico y tiene en cuenta la región donde habita la mujer. Se han realizado varias clasificaciones geográficas de México en función de factores diversos: geográficos, políticos, sociodemográficos, culturales e históricos (ver revisión de Liverman y Cravey, 1992). La variable “región” sigue la clasificación de Bassols Battalla (1983), la cual está basada en un gran número de criterios: físicos, demográficos, económicos y políticos, en los que se destaca el rol de los procesos históricos y de la economía política en el desarrollo de las regiones. Estudios de distintas disciplinas han utilizado esta clasificación para examinar regionalmente fenómenos como salud, educación, violencia de pareja, exclusión social, políticas públicas y dinámicas del mercado laboral, entre otros. Las ocho regiones identificadas son: Noroeste

(Baja California, Baja California Sur, Nayarit, Sinaloa y Sonora); Norte (Coahuila, Chihuahua, Durango y Nuevo León); Noreste (Tamaulipas y Veracruz); Centro-Norte (Aguascalientes, San Luis Potosí y Zacatecas); Oeste u Occidente (Colima, Guanajuato, Jalisco y Michoacán); Centro (Hidalgo, Morelos, Puebla, Querétaro, Tlaxcala y Estado de México); Sureste (Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco y Yucatán); finalmente, el Distrito Federal, que constituye en sí mismo una región. Para efectos de este trabajo, y luego de no encontrar diferencias estadísticamente significativas en los análisis preliminares entre el Distrito Federal y la región Centro del país definida por Bassols Batalla (1983), se agrupó el Distrito Federal con la región Centro.

En referencia a la estructura analítica, en la siguiente sección se presentan los datos de la prevalencia y la distribución geográfica de la discriminación por razón de embarazo y HAS. Posteriormente, se estudian los factores asociados a la experiencia de cada una de estas formas de violencia y discriminación contra las mujeres a partir de un análisis logístico multivariado.

PREVALENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL ENTRE LAS MUJERES MEXICANAS

De acuerdo con los datos de la Endireh 2006, durante el año anterior al levantamiento de la encuesta, 11.28% de las mujeres mexicanas empleadas por cuenta ajena en el mercado laboral formal sufrió algún tipo de discriminación por razón de embarazo. Concretamente, al 10.7% de las mujeres empleadas por cuenta ajena se les requirió prueba de embarazo y 1%, a raíz del embarazo, fue despedida, no le renovaron el contrato o le bajaron el salario. Según las cifras presentadas con anterioridad, aproximadamente 1 148 270 mujeres fueron discriminadas por razón de embarazo en México durante el último año.⁷

Con respecto al HAS, la tabla 1 muestra que durante el último año, 2.8% de las mujeres reportó acoso u hostigamiento sexual. Este porcentaje se traduce en 286 049 mujeres. El 1% de todas las mujeres empleadas fue objeto de caricias o manoseos sin su consentimiento, el .7% fue violada,

⁷ Esta cifra corresponde a los datos de la ENOE del segundo trimestre del año 2006. Es muy parecida a la que se obtiene al aplicar los factores de expansión de la Endireh 2006: 1 156.851.

el 2% recibió insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones laborales, y el 1.25%, por negarse a las pretensiones (de índole sexual) de un compañero, directivo o superior jerárquico, fue objeto de represalias. La tabla 1 también incluye información acerca de quién perpetró la violencia. Los actos de violencia sexual más severa (violación) y aquellos que tienen consecuencias potenciales para el empleo o condiciones de éste tienden a ser perpetrados por superiores jerárquicos (jefes o directivos). Éste es el caso del 63.7% de las mujeres violadas, del 81.4% que sufrió represalias por negarse a pretensiones sexuales y del 65.6% de las mujeres que recibió insinuaciones o propuestas sexuales a cambio de mejores condiciones de trabajo. Estos datos, aunque relevantes, son parciales, ya que la encuesta no indagó sobre la totalidad de eventos de HAS de los que fueron objeto las mujeres durante el periodo de referencia, ni la identidad de los perpetradores en el caso de que hubiera habido más de uno. Presumiblemente, la mujer reportó la identidad del individuo que perpetró el último acto o el que más la afectó.

Tabla 1

VIOLENCIA SEXUAL EXPERIMENTADA POR LAS MUJERES MEXICANAS EMPLEADAS POR CUENTA AJENA DURANTE 2005, SEGÚN GENERADOR DE LA VIOLENCIA

	<i>Prevalencia</i> %	<i>Perpetrador</i>		
		<i>Jefe o superior</i>	<i>Compañero</i>	<i>Otra persona</i>
Violencia sexual	2.83			
Caricias o manoseos sin su consentimiento	1.00	47.69	45.54	6.77
Obligada a tener relaciones sexuales	0.73	63.74	13.36	22.89
Tomó represalias por haberse negado a sus pretensiones	1.25	81.44	14.82	3.74
Insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones laborales	2.03	65.63	26.4	7.97

FUENTE: Endireh 2006. Porcentajes ponderados N= 41 093.

Una de las preguntas que surge invariablemente en el análisis científico de ciertos fenómenos sociales, como la violencia hacia las mujeres, hace referencia a la distribución homogénea o heterogénea del mismo en el territorio de un país. Investigaciones previas sobre México han señalado la heterogeneidad de la equidad de género y la desigual distribución territorial del fenómeno de la violencia de pareja por entidad federativa (Frías, 2008a, 2008b y 2009). En el caso de la discriminación y la violencia sexual contra las mujeres en el ámbito laboral, hay diferencias numéricamente significativas en el porcentaje de mujeres que son objeto de violencia según entidad federativa.

La primera columna de la tabla 2 muestra el porcentaje de mujeres discriminadas por motivos de embarazo según entidad federativa. Los datos muestran heterogeneidad con respecto a la prevalencia de la discriminación por embarazo por entidad federativa. Hay estados donde la discriminación por motivo de embarazo es inferior al 8% (Baja California Sur, Colima y Zacatecas), mientras que en otros (Baja California y Chihuahua) a más de una de cada cinco mujeres le fue requerida prueba de embarazo para acceder al puesto de trabajo, fue despedida, no le renovaron el contrato o le bajaron el sueldo por estar embarazada. En el caso del HAS (segunda columna de la Tabla 2), también se observan importantes diferencias por entidad federativa. En estados como Coahuila o Nuevo León, poco más del 1% de las mujeres reportó haber sido objeto de insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones en el trabajo, haber sido acariciada o manoseada sin su consentimiento, haber sido violada, o haber sido objeto de represalias por haberse negado a las pretensiones de índole sexual de un compañero o superior jerárquico. En el otro extremo, este porcentaje es cercano al 4% en estados como Guerrero, Querétaro o Tabasco.

Con excepción de algunos estados, como Baja California, no necesariamente hay una correlación positiva entre ambos tipos de violencia. Por ejemplo, si bien Chihuahua es el segundo estado donde las mujeres reportan mayor discriminación por motivo de embarazo (20.71%), también es uno de los estados donde se reporta menor HAS (1.86%). Otros casos que ilustran esta argumentación son los de Jalisco o Querétaro, ya que aunque son estados promedio en relación con el porcentaje de mujeres discriminadas por embarazo en el ámbito laboral, son dos de las entidades federativas con porcentajes más altos de HAS. Como se verá a continuación, con probabilidad estas distinciones pueden explicarse a partir de las características de los establecimientos donde se insertan las

Tabla 2
 PORCENTAJE DE MUJERES MEXICANAS QUE HAN SUFRIDO ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA
 EN EL ÁMBITO LABORAL DURANTE EL ÚLTIMO AÑO SEGÚN ENTIDAD FEDERATIVA

	<i>% Mujeres discriminadas por embarazo</i>	<i>Acoso sexual en el ámbito laboral</i>	<i>N</i>
Aguascalientes	8.36	3.23	1363
Baja California	23.01	2.10	1473
Baja California Sur	7.82	2.19	1367
Campeche	9.32	1.83	1202
Coahuila	18.32	1.33	1201
Colima	6.61	2.18	1376
Chiapas	14.70	2.43	1068
Chihuahua	20.71	1.86	1347
Distrito Federal	9.87	3.60	1500
Durango	14.45	2.69	1266
Guanajuato	8.11	3.20	1405
Guerrero	9.31	3.95	1214
Hidalgo	8.02	2.47	1297
Jalisco	10.84	3.93	1476
Estado de México	10.45	3.22	1273
Michoacán	8.23	3.14	1178
Morelos	12.82	3.21	1279
Nayarit	13.16	2.93	1299
Nuevo León	8.19	1.11	1356
Oaxaca	10.85	3.20	968
Puebla	12.07	3.04	1218
Querétaro	13.92	3.84	1408
Quintana Roo	12.88	3.46	1273
San Luis Potosí	10.91	1.70	1292
Sinaloa	12.51	2.45	1431
Sonora	13.63	2.02	1482

CONT.

	<i>% Mujeres discriminadas por embarazo</i>	<i>Acoso sexual en el ámbito laboral</i>	<i>N</i>
Tabasco	13.83	3.91	1280
Tamaulipas	13.11	1.87	1175
Tlaxcala	10.21	2.58	1126
Veracruz	9.41	2.05	1073
Yucatán	10.88	2.07	1158
Zacatecas	7.41	2.05	1268
Media	11.72	2.66	41092

FUENTE: Endireh 2006, según cálculos de la autora.

NOTA: los porcentajes para cada entidad federativa no están ponderados, por tratarse de muestras representativas para cada entidad federativa.

mujeres y diferencias en la infraestructura productiva de las entidades federativas, así como el grado de (des)igualdad estructural de género en las mismas.

Las figuras 1 y 2 ilustran la heterogeneidad geográfica en la distribución de los distintos tipos de violencia contra la mujer en el ámbito laboral. La agrupación de las entidades federativas en rangos tiene por objeto minimizar la varianza dentro de cada rango (método de Cromley, 1996). La figura 1 muestra que las entidades federativas donde un mayor porcentaje de mujeres reportó discriminación por motivo de embarazo están en el norte del país: Baja California (23.01%), Chihuahua (20.71%) y Coahuila (18.32%). Una posible explicación está asociada a la concentración de maquilas en el norte. En cambio, en la región Centro los porcentajes de discriminación por embarazo son menores, destacando Zacatecas (7.41%), Aguascalientes (8.36%), Guanajuato (8.11%), Hidalgo (8.02%) o Michoacán (8.23%). Finalmente, en las entidades federativas de las zonas Noroeste y Sureste del país, el porcentaje de mujeres discriminadas por razón de embarazo es mayor, oscilando entre 10.45% y 14.70%.

La figura 2 presenta datos sobre HAS y arroja una imagen con diferencias notables con respecto a la figura 1. Es precisamente en las entidades

Figura 1
 PORCENTAJE DE MUJERES MEXICANAS OBJETO DE DISCRIMINACIÓN
 POR MOTIVO DE EMBARAZO POR ENTIDAD FEDERATIVA



FUENTE: Endireh, 2006, según cálculos de la autora.

NOTA: rangos calculados a partir del método de Cromley (1996), consistente en definir rangos con base en la reducción de la varianza dentro de cada rango.

federativas de la zona del Centro, el Bajío y el Suroeste donde las mujeres reportaron en mayor medida haber sido objeto de HAS durante el año anterior al levantamiento de la encuesta, destacando los casos de Guerrero (3.95%), Jalisco (3.93%), Tabasco (3.81%) y Querétaro (8.84%). En cambio, en las entidades federativas de la región Norte del país y del Golfo de México (con excepción de Tabasco) el porcentaje es bajo. Estados como Durango, Nayarit, Hidalgo, Tlaxcala y Puebla están en el rango intermedio. Como se puede observar, en ambas imágenes hay ciertos patrones de distribución geográfica por regiones. Ambas sugieren que los factores asociados a la prevalencia y la distribución geográfica de la discriminación por embarazo y HAS son distintos para cada una de estas dos formas de violencia contra las mujeres.

Figura 2
 PORCENTAJE DE MUJERES MEXICANAS OBJETO DE VIOLENCIA SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL
 EN EL ÁMBITO LABORAL POR ENTIDAD FEDERATIVA



FUENTE: Endireh, 2006, según cálculos de la autora.

NOTA: rangos calculados a partir del método de Cromley (1996), consistente en definir rangos con base en la reducción de la varianza dentro de cada rango.

En la tabla 3 se presenta el análisis bivariado de las variables asociadas a la experiencia de discriminación por embarazo y HAS en el ámbito laboral entre las mujeres mexicanas empleadas por cuenta ajena durante el año previo al levantamiento de la encuesta. Los coeficientes muestran que las mujeres que sufren discriminación por embarazo tienden a ser significativamente más jóvenes y con mayor educación que aquellas que reportaron no haberla sufrido. Un porcentaje mayor de mujeres que no hablan una lengua indígena, que residen en áreas urbanas y que tienen hijos indicaron haber sido discriminadas por razón de embarazo que aquellas que no hablan una lengua indígena, las que residen en zonas rurales o las que no tienen hijos. El estado civil de la mujer emerge como una variable significativamente asociada con la discriminación por embarazo: el 12% de las mujeres casadas la sufrió; el porcentaje disminuye

Tabla 3
 ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS (PORCENTAJES Y MEDIAS) Y ANÁLISIS BIVARIADO
 DE VARIABLES ASOCIADAS A LA EXPERIENCIA DE DISCRIMINACIÓN
 POR EMBARAZO Y HOSTIGAMIENTO/ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL
 ENTRE LAS MUJERES MEXICANAS

	<i>Discriminación por razón de embarazo</i>	<i>Hostigamiento/ acoso sexual</i>	<i>% Columna</i>
VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS			
Edad	***	***	
No sufrió	47.11 (12.76)	46.89 (12.77)	
Sí sufrió	44.98 (12.87)	45.99 (13.45)	
Años de educación	***	***	
No sufrió	8.63 (5.11)	8.70 (5.06)	
Sí sufrió	9.48 (4.65)	8.94 (5.22)	
Habla lengua indígena	***		
No	11.44	2.83	96.61
Sí	6.97	2.68	3.39
Estado civil	***	***	
Unida / casada	12.14	2.15	47.61
Separada / divorciada	10.76	4.98	10.18
Soltera	10.69	3.02	38.80
Viuda	7.70	3.23	3.41
Estrato socioeconómico	***		
Muy bajo	5.38	2.48	9.70
Bajo	9.37	2.78	37.79
Medio	12.08	3.20	23.84
Alto	11.42	2.76	26.68

CONT.				
	<i>Discriminación por razón de embarazo</i>	<i>Hostigamiento/ acoso sexual</i>	<i>% Columna</i>	
Ámbito de residencia	***	***		
Rural	6.88	1.69		
Urbano	11.79	2.96		
Tiene hijos	**			
No	10.72	2.97	39.41	
Sí	11.65	1.65	60.59	
CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO				
Tipo de establecimiento	***	***		
Sector público	14.78	3.26	11.27	
Oficina de empresa privada, banco o servicios privados	11.55	3.34	25.49	
Fábrica, taller, maquila	23.75	2.52	12.94	
Comercio	7.78	3.41	20.07	
Escuela	15.51	2.60	9.09	
Otros (hogar, campo, etc.)	2.88	1.71	21.14	
Antigüedad en el empleo				
No sufrió	6.02	5.95		
	(10.18)	(9.95)		
Sí sufrió	5.18	5.30		
	(7.80)	(9.46)		
CARACTERÍSTICAS GEOGRÁFICAS				
Región	***	***		
Noroeste	16.20	2.29	10.60	
Norte	15.55	1.67	12.48	

CONT.			
	<i>Discriminación por razón de embarazo</i>	<i>Hostigamiento/ acoso sexual</i>	<i>% Columna</i>
Noreste	12.11	1.71	9.04
Centro-Norte	8.69	2.19	4.48
Occidente	8.22	3.05	15.66
Centro y Distrito Federal	9.97	3.57	36.66
Sureste	10.81	3.04	11.08

FUENTE: Endireh, 2006.

NOTAS: porcentajes en fila al 100%. Análisis estadístico de diferencias entre grupos: *chi* cuadrada para variables categóricas, y F-test para variables continuas (número de hijos, estrato socioeconómico, edad y años de educación). La desviación estándar de las variables continuas está entre paréntesis. *** $p < .0001$; ** $p < .05$.

respectivamente a 10.76% y a 10.69% para las mujeres separadas/divorciadas y solteras, para reducirse todavía más (7.7%) entre las viudas. La discriminación por razón de embarazo es más prevalente entre las mujeres de estrato socioeconómico medio (12.08%) y alto (11.42%) que entre las de estrato bajo (9.37%) y muy bajo (5.38%).

El tipo de establecimiento en el que la mujer está empleada se asocia significativamente a la experiencia de discriminación por razón de embarazo: casi una de cada cuatro mujeres (23.75%) que trabajan en fábricas, talleres o maquilas, alrededor del 15% en el sector público y en el sector educativo, 11.55% en el sector privado, para alcanzar el porcentaje más bajo (7.78%) en el sector comercio. Sin embargo, el tiempo que lleva la mujer empleada en ese establecimiento no está asociado a sufrir discriminación por razón de embarazo. Finalmente, la región en la que reside la mujer también está relacionada con la discriminación por embarazo: más del 15% de las mujeres de las regiones Norte y Noroeste, entre 9% y 13% en las zonas Noreste, Sureste, Centro/Distrito Federal, 8.69% en el Centro-Norte, para alcanzar el porcentaje más bajo —pero considerable— en la región Occidente del país: 8.22%.

En la segunda columna de la tabla 3 se presenta el análisis bivariado de las variables asociadas a la experiencia de HAS en el ámbito laboral. Hablar una lengua indígena, tener hijos o la antigüedad en el empleo no son variables asociadas a sufrir HAS en el ámbito laboral mexicano.

Al igual que en el caso de la discriminación por embarazo, las mujeres mexicanas objeto de HAS tienden a ser significativamente más jóvenes y con mayor educación que aquellas que reportaron no haberla sufrido. Sin embargo, a diferencia de las que sufren discriminación por embarazo, las mujeres casadas y unidas son en menor medida objeto de HAS (2.15%), comparado con las mujeres solteras (3.02%) o viudas (3.23%). Con respecto al estrato socioeconómico, 37.79% de las mujeres de estrato bajo reportó haber víctima de HAS, porcentaje que se reduce a 26.68% en el estrato alto, a 23.84% entre las de estrato medio, y a menos de una de cada 10 en el estrato socioeconómico muy bajo. Probablemente estas relaciones bivariadas estén mediadas por factores asociados a la educación o al tipo de establecimiento en el cual la mujer está empleada.

El tipo de establecimiento en el que trabaja la mujer también está significativamente relacionado con la experiencia de HAS. Poco más de una de cada cuatro mujeres (25.49%) que trabajan en oficinas de empresas privadas, bancos o servicios privados reportaron haberlo sufrido. El porcentaje se sitúa entre 20% y 21% para las empleadas en el sector comercio, y en la categoría residual de otros (incluye hogar y el campo, entre otras). El 11.27% de las mujeres empleadas en el sector público y el 12.94% de las ocupadas en fábricas, talleres o maquilas indicaron haber sido objeto de HAS. El sector donde se reporta el menor porcentaje es el educativo (9.09%), probablemente por la feminización del mismo. Finalmente, la región en la que reside la mujer (posiblemente por el tipo de industrias y/o establecimientos en los cuales está empleada) también está asociada con el HAS: más de 3% de las mujeres de la región Occidente, Centro/Distrito Federal y Sureste experimentaron HAS durante el año previo al levantamiento de la encuesta. Los menores porcentajes se encuentran entre las mujeres de las regiones Norte (1.67%) y Noroeste (1.71%), seguidos por las regiones Centro-Norte (2.19%) y Noroeste (2.29%).

ANÁLISIS MULTIVARIADO DE LOS FACTORES ASOCIADOS A LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVO DE EMBARAZO Y AL HOSTIGAMIENTO/ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

En la tabla 4 se presentan dos modelos de regresión logística para variables que predicen el riesgo de que las mujeres mexicanas empleadas por cuenta ajena experimenten discriminación por embarazo (modelo 1) y HAS (modelo 2). Una mirada rápida a la tabla 4 revela que las variables

asociadas a cada uno de los dos tipos de violencia no son constantes ni tienen la misma dirección predictiva. Este hecho sugiere que las dinámicas asociadas a estas dos formas de violencia en contra de las mujeres son fenómenos que, aunque relacionados, tienen distinta naturaleza.

Tabla 4
 MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA PARA VARIABLES QUE PREDICEN EL RIESGO DE QUE LAS MUJERES MEXICANAS EMPLEADAS POR CUENTA AJENA EXPERIMENTEN DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO Y HOSTIGAMIENTO/ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

	<i>Modelo 1</i> <i>Riesgo de haber</i> <i>sufrido discriminación</i> <i>por motivo de</i> <i>embarazo vs. no haber</i> <i>sufrido^a</i> <i>Riesgo relativo (e^b)</i>	<i>Modelo 2</i> <i>Riesgo de</i> <i>haber sufrido</i> <i>hostigamiento/acoso</i> <i>sexual vs. no haber</i> <i>sufrido^b</i> <i>Riesgo relativo (e^b)</i>
Variables sociodemográficas		
Edad	.99***	.99*
Años de educación	1.02***	1.00
Habla lengua indígena	.83	1.28
<i>Estado civil (soltera)</i>		
Unida y casada	1.03	.75**
Separada / divorciada	.92	1.97***
Viuda	.95	1.48**
<i>Estrato socioeconómico (muy bajo)</i>		
Bajo	1.58	.86
Medio	1.26**	.90
Alto	1.09	.74
<i>Ámbito de residencia (rural)</i>	1.53***	1.64***
Tiene hijos (no tiene)	1.05	.79**

CONT.		
	<i>Modelo 1</i> <i>Riesgo de haber</i> <i>sufrido discriminación</i> <i>por motivo de</i> <i>embarazo vs. no haber</i> <i>sufrido^a</i> <i>Riesgo relativo (e^b)</i>	<i>Modelo 2</i> <i>Riesgo de</i> <i>haber sufrido</i> <i>hostigamiento/acoso</i> <i>sexual vs. no haber</i> <i>sufrido^b</i> <i>Riesgo relativo (e^b)</i>
Características del empleo		
<i>Tipo de establecimiento (sector público)</i>		
Oficina de empresa privada, banco o servicios privados	.73***	.74**
Fábrica, taller, maquila	1.59***	.60**
Comercio	.45***	.94
Escuela	1.10	.75*
Otros (hogar, campo, etc.)	.17***	.40***
<i>Antigüedad en el empleo</i>	.98***	1.00
<i>Características geográficas</i>		
<i>Región (Centro y Distrito Federal)</i>		
Noroeste	1.57***	.66**
Norte	.93	.39***
Noreste	1.44***	.48***
Centro-Norte	.99***	.53**
Occidente	.89*	.93
Sureste	1.29***	.90
Intercept	-2.24***	-2.76***
-2 Log Likelihood	24 280.525	6 704.838

NOTA: las categorías de referencia están entre paréntesis. *** p < .001; ** p < .05; * p < .10. ^a N=28684 mujeres. El 10.15% de la muestra ponderada ha sufrido discriminación por motivo de embarazo durante el año anterior. ^b N=28684 mujeres. El 2.82% de la muestra ponderada ha sufrido acoso u hostigamiento sexual en el ámbito laboral durante el último año.

Discriminación por razón de embarazo

El primer modelo muestra que, después de controlar por todas las demás variables incluidas en el modelo, la condición de hablante de lengua indígena, el estado civil y tener hijos/as no son variables asociadas a la discriminación por embarazo. Sin embargo, ésta se relaciona significativamente con la edad, experiencia en el empleo y años de educación. A medida que aumentan la edad y la antigüedad en el empleo disminuye el riesgo relativo de que la mujer haya sido objeto de discriminación por motivo de embarazo (1% y 2% respectivamente por año adicional). En cambio, al aumentar la educación también se incrementa el riesgo relativo (2% mayor riesgo por año adicional). Sin embargo, probablemente al incrementarse el número de años de educación formal también se pueda identificar con mayor facilidad este tipo de discriminación. Las mujeres que residen en áreas urbanas tienen un riesgo 53% mayor de haber sido discriminadas por razón de embarazo que aquellas que residen en zonas rurales. Las mujeres de estrato socioeconómico medio reportaron un riesgo relativo 26% mayor que las de otros estratos socioeconómicos.

Con respecto al tipo de establecimiento, en comparación con las mujeres que trabajan en el sector público (categoría de referencia), las empleadas en el sector privado tienen un riesgo relativo 27% menor de reportar discriminación por embarazo; este riesgo es también 55% menor para las que laboran en el sector comercio, y 83% menor para las de la categoría residual de otras (hogar, campo, etc.). Llama la atención que el sector público no sea el ámbito en el que las mujeres sufran menor discriminación. Hay, al menos, dos explicaciones plausibles. Por un lado, este dato sugiere que los poderes públicos no están cumpliendo con los acuerdos y convenios nacionales e internacionales suscritos para la protección de las mujeres. Por el otro, es posible que en el sector público se tenga más información al respecto o que las campañas de igualdad hayan permitido la identificación de este problema de forma más expedita. Las mujeres que trabajan en talleres, maquilas y fábricas son indudablemente las que tienen un mayor riesgo de discriminación por embarazo (59% mayor que las empleadas en el sector público).

La última parte del primer modelo revela que, en comparación con las mujeres que residen en entidades federativas del Centro/Distrito Federal, las mujeres de la zona Noroeste tienen un riesgo 57% mayor de haber sido discriminadas por razón de embarazo. De forma similar, las de la región Noreste y Sureste tienen respectivamente un riesgo 44%

y 29% mayor de reportar discriminación por embarazo. Este hallazgo sugiere que hay factores de corte regional, asociados al tipo de sector y establecimientos en los que las mujeres se incorporan laboralmente. Éstos condicionan su riesgo a ser objeto de discriminación por embarazo. Estos patrones también podrían apuntar a la hipótesis de la difusión de las políticas o prácticas de contratación, rescisión o modificación del contrato asociado al embarazo de unas empresas a otras de la misma zona o región.

Hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral

La segunda parte de la tabla 4 presenta el análisis de las variables asociadas a la experiencia HAS. El modelo 2 revela que las variables educación, condición de hablante de lengua indígena, estrato socioeconómico y antigüedad en el empleo no están asociadas al haber sufrido HAS durante el último año. El estado civil de la mujer emerge como una variable con alto poder predictivo: las mujeres unidas o casadas tienen un riesgo relativo 25% menor en comparación con las mujeres solteras (categoría de referencia). Las mujeres sin pareja en la actualidad pero que en algún momento la tuvieron (separadas/divorciadas y viudas) tienen invariablemente un riesgo relativo mayor de haber sido objeto de HAS, respectivamente, 97% y 48% mayor. Esta evidencia apoya la tesis de la disponibilidad revisada en la sección teórica. En cambio, las mujeres que tienen hijos cuentan con un riesgo relativo 21% menor que las mujeres sin hijos, lo cual también en cierta forma sustenta la tesis de la disponibilidad. Las mujeres residentes en zonas urbanas tienen mayor riesgo (61% mayor) que las residentes en zonas rurales.

Con respecto al tipo de establecimiento donde la mujer está empleada, en comparación con aquellas mujeres que trabajan en el sector público, las que laboran en cualquier otro tipo de establecimiento (con excepción del sector comercio) tienen menor riesgo de haber sufrido HAS durante el último año. Por ejemplo, las mujeres empleadas en oficinas de empresas privadas, bancos o servicios privados tienen un riesgo 26% menor que las empleadas en el sector público, 40% menor para las empleadas en fábricas, talleres o maquilas, y 25% menor para las empleadas en el sector educativo ($p < .10$). Al igual que en el caso de discriminación por embarazo, el sector público emerge como un sector de incorporación laboral problemático para las mujeres en términos de

violencia. En referencia a la zona geográfica, las mujeres residentes en las zonas Noroeste, Norte, Noreste, y Centro Norte del país tienen menor riesgo de sufrir HAS (33%, 61%, 52% y 47%, respectivamente) que las de la zona Centro-Distrito Federal (categoría de referencia). Después de controlar por otras variables en el modelo, no existe diferencia estadísticamente significativa entre las mujeres que residen en la zona Centro y el Distrito Federal y aquellas de las entidades federativas de las regiones Occidente y Sureste. Probablemente estas diferencias deban buscarse en la heterogeneidad de los contextos laborales por entidad federativa, así como en variables macro como la desigualdad estructural e ideológica entre hombres y mujeres en la región (para una discusión acerca de la manera en que factores estructurales-regionales están asociados a fenómenos individuales, ver Frías, 2008a y 2009).

CONCLUSIONES

Formalmente, el Estado mexicano protege los derechos de las mujeres, ya que tanto en las convenciones y los tratados internacionales suscritos como en la legislación federal y estatal se encuentran diversos cuerpos normativos que protegen a las mujeres de la violencia y la discriminación que sufren en diversos ámbitos y relaciones, incluyendo el laboral. Sin embargo, esta investigación concluye que en el último año, 11.28% de las mujeres mexicanas empleadas por cuenta ajena fueron discriminadas por razón de embarazo y 2.83% fueron objeto de HAS. Es decir, solamente en el transcurso de un año —el previo al levantamiento de la Endireh 2006—, más de 1 100 000 mujeres empleadas sufrieron discriminación por razón de embarazo, y más de 286 000 fueron objeto de HAS en el ámbito laboral. Posiblemente estas cifras sean conservadoras, ya que de contar con un instrumento específico para examinar estas formas de violencia (Fitzgerald, Gelfand y Drasgow, 1995; Fitzgerald, Magley, Drasgow y Waldo, 1997; Gruber, 1992), la prevalencia aumentaría. La mayor contribución de este artículo, con todas las limitaciones que se mencionan a continuación, es el análisis de la prevalencia y los factores asociados a la discriminación por embarazo y HAS en el ámbito laboral en México.

Esta investigación adopta una definición conductual del HAS y de discriminación por embarazo. Utilizando como marco teórico dos de las principales perspectivas para explicar la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral (teorías individuales y teorías organizacionales), se han

identificado algunos de los factores asociados a las experiencias de discriminación por embarazo y HAS. En el caso de la discriminación por embarazo, el hecho de que a medida que aumenta la edad de la mujer disminuya el riesgo relativo de que ésta haya sido objeto de discriminación por embarazo lleva a una explicación biológica. Las mujeres con mayores niveles de educación reportan un mayor riesgo de ser discriminadas por este motivo. Aunque es posible que este hecho esté relacionado con el tipo de ocupaciones y trabajos en los que están insertas las mujeres, también cabe considerar la hipótesis alterna de que, a medida que aumenta la educación, también se incrementa el reconocimiento o catalogación de determinadas prácticas como discriminatorias.

Uno de los principales hallazgos de esta investigación versa sobre el tipo de establecimiento donde las mujeres están empleadas. Teóricamente, el sector público constituye uno de los ámbitos en que las mujeres gozan de mayor igualdad, tanto en acceso como en términos de salarios (Panizza y Zhen-Wei Qiang, 2005). No obstante, las mujeres mexicanas empleadas en oficinas de dependencias públicas o en escuelas presentan uno de los mayores riesgos relativos de sufrir discriminación por embarazo, sólo superado por el de las mujeres empleadas en fábricas, talleres o maquilas.

Esta conclusión también sugiere que el sector público mexicano muestra un comportamiento diferente del sector gobierno de otros países. Futuras investigaciones precisan el examen de las dinámicas tras este fenómeno y dilucidar si estas prácticas de violencia en contra de las mujeres tienen lugar en todos los niveles de gobierno y a qué tipo de mujeres afectan. Es importante mencionar que la lógica de la maximización de beneficios a la que se hacía referencia en las teorías organizacionales no necesariamente se puede aplicar al sector público mexicano, ya que teóricamente este sector tiene funciones redistributivas y de maximización de bienestar. Queda pendiente, entonces, examinar cómo la (precaria) situación financiera de las administraciones públicas (especialmente la local) podría estar generando que el sector público mexicano (o una parte de éste) tenga este tipo de comportamientos. Se precisa también estudiar la cultura organizacional y las actitudes de las personas responsables de la contratación en el sector público. Es factible que sus actitudes y decisiones estén en gran medida influidas por el entorno patriarcal.

Con respecto al HAS, después de controlar por otros factores en el modelo, todas las mujeres empleadas tienen el mismo riesgo de haber sido objeto de HAS con independencia de su educación, condición de hablante

de lengua indígena, años de experiencia en su empleo o estrato socioeconómico. Aquellas mujeres que carecen de pareja actualmente, pero que en algún momento la tuvieron (separadas/divorciadas y viudas), tienen un riesgo mayor. Esta evidencia apoya la tesis de la disponibilidad. El diseño de políticas públicas para prevenir y atender la problemática del HAS ha de prever acciones específicas según el estado civil de la mujer.

Al igual que sucedía en el caso de la discriminación por razón de embarazo, las oficinas del sector público representan para las mujeres un mayor riesgo de sufrir HAS que cualquier otro tipo de establecimiento (con excepción de las empleadas en el sector comercio). Estos datos sugieren que es precisamente en el ámbito de donde han de emanar las políticas públicas y los programas para atajar la problemática de la violencia de género donde el fenómeno de la discriminación por embarazo y HAS se produce en gran medida. Por lo tanto, tendrían que implementarse medidas específicas en el sector público.

La región geográfica donde reside la mujer es un factor importante para explicar sus experiencias de discriminación por razón de embarazo y HAS. Investigaciones previas han argumentado que el clima de igualdad-desigualdad estructural entre hombres y mujeres a nivel de entidad federativa incide en la explicación de ciertos fenómenos, como la violencia de pareja (Frías, 2009). Investigaciones futuras tendrán que examinar si también es el caso de los dos fenómenos objeto de esta investigación. Una hipótesis alternativa, o quizá complementaria a ésta, es la de la difusión, ya que incluso tras incluir variables sobre el tipo de establecimiento donde están empleadas las mujeres, la región geográfica emerge como una variable con poder explicativo significativo. Esto podría sugerir que las prácticas de determinados establecimientos (como las maquilas o fábricas) se extienden a otro tipo de establecimientos de la zona o región.

La identificación y el ulterior análisis de la discriminación por razón de embarazo y el HAS no están exentos de dificultades. Las pruebas de embarazo o preguntar si una mujer está embarazada como parte del protocolo de la entrevista previa a la contratación son una práctica común, lo cual se refleja en el reducido número de mujeres que denuncian estas prácticas. De igual forma, las bromas sexuales o acercamientos sexuales son vistos por muchos hombres y mujeres como una forma de cortejo (González Ascencio, 1993). En México hay cierto rechazo a hablar sobre HAS, se piensa que es una idea importada de Estados Unidos, y que “aquí en México, hombres y mujeres simplemente ‘coquetean’” (Cooper, 2001:

17). Es asimismo común la minimización de las acciones potencialmente constitutivas de HAS, ya que algunos hombres incluso argumentan que la mujer “debería sentirse halagada”.

Uno de los mayores problemas en la investigación sobre acoso/hostigamiento sexual consiste en determinar si comportamientos objetivos como los que se han estudiado en este artículo son conceptualizados como HAS por las mujeres. Esta investigación tiene asimismo algunas limitaciones asociadas al uso de datos secundarios, ya que los reactivos incluidos en la Endireh 2006 utilizados para construir las variables dependientes son reducidos. Otra de las limitaciones hace referencia a que la encuesta no realizó la batería de preguntas sobre violencia en la esfera laboral a las mujeres empleadas por cuenta propia, empleadoras o que no percibían salario. Conceptualmente, algunas de estas mujeres también pueden ser objeto de estas dos formas de violencia. Por lo tanto, muy probablemente las cifras presentadas en esta investigación sean conservadoras.

Futuras investigaciones e instrumentos de recogida de datos han de adoptar definiciones más precisas de HAS, y han de adaptar escalas, conceptos e instrumentos ya utilizados en otros países. Éstos, convenientemente validados y adaptados a la realidad mexicana, pueden constituir excelentes herramientas para el análisis de estas dos formas de violencia en México. Queda asimismo pendiente para futuras investigaciones, y en función de la disponibilidad de datos orientados teóricamente, ahondar en el análisis de este fenómeno teniendo en cuenta otros factores organizacionales, socioestructurales/culturales e individuales.

Finalmente, los datos presentados en este trabajo muestran que los poderes públicos han de continuar trabajando para dar cumplimiento a los compromisos formales de promover la igualdad entre hombres y mujeres y de proteger a las mujeres de cualquier forma de violencia. El fenómeno de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, expresado a partir de la discriminación por razón de embarazo y el HAS, continúa siendo una experiencia común para un porcentaje nada desdeñable de mujeres mexicanas. Estas manifestaciones de violencia deben ser conceptualizadas como parte de la violencia sistémica y estructural que viven las mujeres como resultado de las desigualdades de género de la sociedad actual.

BIBLIOGRAFÍA

- ACKER, Joan. 1990. "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations". *Gender and Society* 4: 136-158.
- . 2006. "Inequality regimes. Gender, class, and race in organizations". *Gender and Society* 20: 441-464.
- BAKER, Carrie. 2007. "The emergence of organized feminist resistance to sexual harassment in the United States in the 1970s". *Journal of Women's History* 19: 161-184.
- BASSOLS BATALLA, Ángel. 1983. *México: formación de regiones económicas. influencias, factores y sistemas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Económicas.
- BOURDIEU, Pierre. 1998. *Masculine Domination*. Stanford: Stanford University Press.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. 2007. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. México.
- COOPER, Jennifer A. 2001. *Hostigamiento sexual y discriminación: una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Programa Universitario de Estudios de Género.
- CROMLEY, R.G. 1996. "A comparison of optimal classification strategies for choroplethic displays of spatially aggregated data". *International Journal of Information Systems* 10: 404-424.
- CHAMBERLAIN, Lindsey Joyce, Martha Crowley, Daniel Tope y Randy Hodson. 2008. "Sexual harassment in organizational context". *Work and Occupations* 35: 262-295.
- COSTER, Stacy de, Sarah Beth Estes y Charles W. Mueller. 1999. "Routine activities and sexual harassment at the workplace". *Work and Occupations* 26: 21-49.
- DAS, Aniruddha. 2009. "Sexual harassment at work in the United States". *Archives of Sexual Behavior* 38: 909-921.
- ECHARRI, Carlos Javier. 2008. "Desigualdad socioeconómica y salud reproductiva: una propuesta de estratificación social aplicable a las encuestas". En *Salud reproductiva y condiciones de vida en México*, vol.

- 1, editado por S. Lerner e I. Szasz, 59-113. México: El Colegio de México.
- ELSESSER, Kim y Lititia Anne Peplau. 2006. "The glass partition: Obstacles to cross-sex friendships at work". *Human Relations* 59: 1077-1100.
- FERNÁNDEZ KELLY, Patricia. 1983. *For We Are Sold, I and My People: Women and Industry in Mexico's Frontier*. Nueva York: State University of New York Press.
- FITZGERALD, Louise F., Michele J. Gelfand y Fritz Drasgow. 1995. "Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances". *Basic and Applied Social Psychology* 17: 425-445.
- FITZGERALD, L.F., Vicki J. Magley, Fritz Drasgow y Craig R. Waldo. 1997. "Measuring sexual harassment in the military: The sexual experiences questionnaire (SEQ-DOD)". *Military Psychology* 11: 243-263.
- FITZGERALD, L.F., Suzanne Swan y Vicki J. Magley. 1997. "But was it really sexual harassment? Legal, behavioral and psychological definitions of the workplace victimization of women". En *Sexual Harassment: Theory, Research and Treatment*, editado por W. O'Donohue, 5-28. Boston: Alyn & Bacon.
- FRÍAS, Sonia M. 2008a. "Diferencias regionales en violencia doméstica en México. El rol de la estructura patriarcal". En *Estudios sobre cultura, género y violencia contra las mujeres*, editado por R. Castro e I. Casique, 81-136. Cuernavaca: Universidad Nacional Autónoma de México-Centro Regional Investigaciones Multidisciplinarias.
- . 2008b. "Measuring structural patriarchy: Toward the construction of a gender equality index in Mexican states". *Social Indicators Research* 88: 215-246.
- . 2009. *Gender, the State and Patriarchy: Partner Violence in Mexico*. Saarbrücken: VDM.
- GARCÍA, Brígida. 2007. "Cambios en la división del trabajo familiar en México". *Papeles de Población* 13: 23-45.
- y Orlandina de Oliveira. 2001. "Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México: 1990-1998". *Estudios Sociológicos* XIX: 653-689.

- GIUFFRE, Patti A. y Christine L. Williams. 2004. "Labeling sexual harassment in restaurants". *Gender and Society* 8: 378-401.
- Goergen, Elizabeth. 2008. "Women workers in Mexico: Using the International Human Rights framework to achieve labor protection". *Georgetown Journal of International Law*.
- GONZÁLEZ ASCENCIO, Gerardo. 1993. "Políticas públicas y hostigamiento sexual". *Nueva Sociedad* 123: 104-113.
- GONZÁLEZ MARÍN, María Luisa. 1997. *Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas*. México: Siglo XXI Editores.
- GRUBER, James E. 1992. "A typology of personal and environmental sexual harassment: research and policy implications for the 1990's". *Sex Roles* 26: 447-464.
- . 1998. "The impact of male work environments and organizational policies on women's experiences of sexual harassment". *Gender and Society* 12: 301-320.
- HILBRET, Pia. 1994. "Shameful silence: Professional women in Mexico are talking more than ever about sex harassment". *Business Mexico* 4.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2008. *Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos*. Aguascalientes: INEGI.
- Instituto Nacional de las Mujeres. 2004. *Las mexicanas y el trabajo III: hostigamiento sexual*. México: Inmujeres.
- KONRAD, Alison M. y Barbara Gutek. 1986. "Impact of work experiences on attitudes toward sexual harassment". *Administrative Science Quarterly* 31: 422-438.
- KOPINAK, Kathryn. 1995. "Gender as a vehicle for the subordination of women maquiladora workers in Mexico". *Latin American Perspectives* 22: 30-48.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. 2004. *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- LIVERMAN, Diana y Altha Cravey. 1992. "Geographic perspectives on Mexican regions". En *Mexico's Regions: Comparative History and Deve-*

- lopment*, editado por E. Van Young, 39-57. San Diego: UCSD Center for U.S.-Mexican Studies.
- MACKINNON, Catharine A. 1979. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale University Press.
- MARTÍNEZ JASSO, Irma y Gloria J. Acevedo Flores. 2004. "La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral". *Ciencia UANL* VII: 66-71.
- MUELLER, Charles W., Stacy de Coster y Sarah Beth Estes. 2001. "Sexual harassment in the workplace: Unanticipated consequences of modern social control in organizations". *Work and Occupations* 28: 411-446.
- O'LEARY-KELLY, Anne M., Ramona L. Paetzold y Ricky W. Griffin. 2000. "Sexual harassment as an aggressive behavior: An actor-based perspective". *The Academy of Management Review* 25: 372-388.
- PANIZZA, Ugo y Christine Zhen-Wei Qiang. 2005. "Public-private wage differential and gender gap in Latin America: Spoiled bureaucrats and exploited women?" *Journal of Socio-Economics* 34: 810-833.
- PARRADO, Emilio y René M. Zenteno. 2001. "Economic restructuring, financial crises and women's work in Mexico". *Social Problems* 48: 456-477.
- PEDRERO NIETO, Mercedes. 2004. "Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico". *Estudios Demográficos y Urbanos* 19: 413-446.
- RENDÓN, Teresa. 2003. "Empleo, segregación y salarios por género". En *Situación del trabajo en México*, editado por E. de la Garza y C. Salas, 129-150. México: Plaza y Valdés-IET.
- ROTUNDO, Maria. 2001. "A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment". *Journal of Applied Psychology* 86: 914-922.
- SALZINGER, Leslie. 2000. "Manufacturing sexual subjects: 'Harassment', desire and discipline on a maquiladora shopfloor". *Ethnography* 1: 67-92.
- Secretaría de Desarrollo Social. 2005. *Primera Encuesta sobre Discriminación en México*. México: Sedesol.

- STEVENSON, Linda S. 2003. "La discriminación de género en el ámbito laboral". *Revista de Ciencias Sociales* III/IV: 27-42.
- TIANO, Susan. 1994. *Patriarchy on the Line. Labor, Gender and Ideology in Mexican Maquila Industry*. Philadelphia: Temple University Press.
- TIMMERMAN, Greetje y Cristien Bajema. 1999. "Sexual harassment in Northwest Europe: A cross-cultural comparison". *European Journal of Women's Studies* 6: 419-439.
- TORNS, Teresa, Vicente Borrás y Alfonso Romero. 1999. "El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal". *Sociología del Trabajo* 36: 57-77.
- UGGEN, Christopher y Amy Blackstone. 2004. "Sexual harassment as a gendered expression of power". *American Sociological Review* 69: 64-92.
- WELSH, Sandy. 1999. "Gender and Sexual Harassment". *Annual Review of Sociology* 25: 169-190.
- WILLIAMS, Natara. 2005. "Pre-hire pregnancy screening in Mexico's maquiladoras: Is it discrimination?" *Duke Journal of Gender Law & Policy* 12: 131-151.

Recibido: 17 de junio de 2010
Aceptado: 28 de febrero de 2011