

**Género y organizaciones:
visibilizando a las mujeres**

Elvia Espinosa Infante
(Coordinadora)



Miriam Sosa Castro

ORCID: [0000-0002-6597-5293](https://orcid.org/0000-0002-6597-5293)

Jorge Eduardo Castro Olivares

Marissa R. Martínez-Preece

**Violencia económica en México desde una
perspectiva de género**

Páginas 281-321

En:

Género y organizaciones: visibilizando a las mujeres /
Elvia Espinosa Infante, coordinadora. México:
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad
Azcapotzalco, 2021. 416 páginas. – (Biblioteca de
Ciencias Sociales y Humanidades. Colección
Administración. Serie Estudios)

ISBN de la obra: 978-607-28-2497-3

Relación: <http://hdl.handle.net/11191/8870>

Universidad
Autónoma
Metropolitana



Casa abierta al tiempo **Azcapotzalco**

Universidad Autónoma
Metropolitana

Unidad Azcapotzalco

<https://www.azc.uam.mx>



División de
Ciencias Sociales y Humanidades

<http://digitaldcsh.azc.uam.mx>



Departamento
de Administración

<http://digitaldcsh.azc.uam.mx/index.php/departamentodcsh/administracion>

Área de Investigación
Análisis y Gestión de las Organizaciones
<http://hdl.handle.net/11191/8598>



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se
describe como

Atribución-NoComercial-SinDerivadas

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

CAPÍTULO 9

Violencia económica en México desde una perspectiva de género

Miriam Sosa Castro

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa

Jorge Eduardo Castro Olivares

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa

Marissa R. Martínez-Preece

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

INTRODUCCIÓN

La violencia de género se presenta en múltiples formas y lo hace en contextos muy diversos. Además de ser sexual, física y psicológica, puede ser económica y patrimonial y ésta última puede manifestarse en distintos ámbitos como el doméstico, laboral e incluso social.

Dentro del hogar, la violencia económica hace referencia a la situación que se presenta cuando el agresor controla todos los ingresos del hogar, independientemente de quien los haya generado, restringiendo el uso de los recursos y cuestionando constantemente el destino de los mismos o, en casos extremos, impidiendo que la víctima pueda tener una fuente de ingresos o abandonando la manutención de la familia y dejándola a cargo de la mujer. De manera particular, la violencia patrimonial se presenta cuando el agresor toma posesión de los objetos de valor y documentos personales de la víctima o limita el uso de los bienes comunes a la misma (Córdova, 2017: 2). Este tipo de violencia

tiene ciertas particularidades: i) es difícil de comprobar, a diferencia de la evidencia generada en términos físicos, sexuales y psicológicos; ii) genera dependencia hacia el agresor, promoviendo que se agrave el nivel de agresión y derive en otros tipos de violencia, y iii) es un tipo de violencia que se ha interiorizado culturalmente, al grado de considerarse “normal”. Así, la violencia económica es muy escasamente denunciada, lo cual podría deberse, además de lo anteriormente señalado, a su desconocimiento.

Es importante señalar que la violencia económica, entendida en su más amplio sentido como “todo acto de fuerza o de poder ejercido contra las mujeres y que vulneran sus derechos económicos” (Núñez, 2009: 3), no solamente se circunscribe al ámbito del hogar, sino que se extiende al ámbito laboral, en el cual las mujeres son más propensas a tener trabajos relacionados con situaciones precarias y poco estables, menoscabando sus oportunidades de independencia y autonomía.

La brecha de género es un concepto que alude a la disparidad entre hombres y mujeres, en términos de derechos, recursos y oportunidades (CEPAL, 2017), por lo cual es una representación de la violencia de género en términos sociales. Así, en el presente trabajo se analiza la disparidad que existe en el ingreso de los hogares, dependiendo si a cargo del mismo se encuentra una jefa o jefe del hogar (brecha de género), como un tipo de violencia económica.

En adición a lo previamente señalado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) anunció que en América Latina la tasa de participación femenina se encuentra casi 25 puntos porcentuales por debajo con respecto a los hombres (50% y 74%, respectivamente), la tasa de desempleo para las mujeres también es mayor y existe una brecha salarial, estimada para la región, esta última cercana a 15%. Lo anterior se explica parcialmente a partir de que la situación laboral de las mujeres, sobre todo de estratos socioeconómicos bajos, está íntimamente ligada con contratos temporales y actividades relacionadas con labores

domésticas y de cuidado infantil, lo que las lleva a situaciones de inseguridad social y participación en la economía informal.

De los hechos anteriormente señalados, se puede deducir que para la sociedad es más aceptable el desempleo y los bajos salarios en las mujeres que en los hombres, quienes son asociados a la figura de proveedor. Así, el aumento en la tasa de participación femenina en el mercado laboral ha estado acompañado de discriminación, la cual se refleja en menores salarios, menos derechos laborales y poco prestigio social (López y Valiño, 2003).

La violencia económica se reafirma y persiste como un tipo de violencia directa y estructural,¹ que se justifica culturalmente mediante ideas que permanecen sobre la mujer sobre su capacidad productiva, habilidades, aptitudes, roles, etc., al servicio de las necesidades del modelo económico preponderante.

Dentro de este contexto, el objetivo del presente capítulo es analizar la disparidad en los ingresos de los hogares por estrato socioeconómico, dependiendo de si el jefe es hombre o mujer, su nivel educativo y edad. A partir de estos elementos se estima un modelo econométrico que consiste en una regresión cuantílica, la cual permite identificar la incidencia diferenciada de los años de educación y edad, entre hombres y mujeres, en el ingreso de los hogares, por cuantil. Para lograr dicho objetivo, se emplean los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso Gasto de los Hogares (ENIGH) en su más reciente publicación, en el año 2018.

La hipótesis a contrastar es que, a pesar de los esfuerzos realizados por el gobierno mexicano para aliviar la brecha en los ingresos entre hombres y mujeres, las acciones no han sido suficientes para eliminar la disparidad en dicho indicador, por lo cual es necesario seguir destinando recursos y emprendiendo acciones en pro de dicha situación.

¹ Para mayor información sobre la violencia directa, estructural y cultural, consultar Magallón (2005).

La contribución radica en evidenciar la persistencia de una situación previamente demostrada en el trabajo de Sosa, Martínez-Preece y Zubieta (2019), quienes han realizado un estudio similar, pero con la ENIGH del año 2015. Así, la actualización de la estimación permite dar seguimiento, contrastar y determinar el grado de avance, en términos de la disminución en la brecha de los ingresos; así como la medición del impacto de las variables educación y edad en el ingreso de hombres y mujeres, dependiendo su estrato socioeconómico (cuantil de ingreso).

En términos del libro, el presente capítulo abona señalando una debilidad al interior de las organizaciones y de la sociedad en general: la violencia económica que se ejerce por medio de la disparidad en los ingresos de los hogares cuyas jefas de familia son mujeres, con respecto a sus contrapartes masculinos. Igualmente, se estudia la evolución de dicho fenómeno del año 2015 al año 2018, permitiendo determinar si las políticas e iniciativas impulsadas por el gobierno han paliado esta situación, generando una situación más equitativa, o no.

El trabajo se encuentra estructurado en cuatro secciones, además de la presente. La segunda sección revisa la literatura relacionada con el tema, la parte tres describe la metodología y los datos empleados en la investigación, la cuarta sección muestra los resultados de la estimación y el análisis de los mismos, presentando el diagnóstico y, finalmente, se presentan las conclusiones.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La violencia de género es un tema que ha sido ampliamente abordado en la literatura a partir de diversas ciencias y aproximaciones, dentro de algunos estudios que se centran en la definición se encuentran aquellos desarrollados por Espinar y Mateo (2007), Exposito y Moya (2011), Castro, Riquer y Medina (2016) y Bernal-Triviño (2019), en cuanto a aquellos que estudian las raíces y causas del problema destacan Rivas, *et al.* (2016), Tardón

(2017) y Jiménez (2020); mientras que algunos estudios que proponen estimaciones sobre el impacto económico de la violencia de género son Bruzzone (2016), Peñate *et al.* (2016), Rodríguez-Enríquez y Pautassi (2016), Martín (2018), entre otros.

De manera particular, las investigaciones desarrolladas en el marco de la violencia económica (Chronister, 2007; Fawole, 2008; Sharp, 2014; Postmus, Plummer, Stulianou, 2016) señalan que este fenómeno no está recibiendo la atención necesaria y provoca importantes estragos sociales, profundizando la pobreza, comprometiendo los logros educativos y el desarrollo de oportunidades para la mujer. La violencia económica incentiva algunas otras circunstancias tales como: prostitución, explotación sexual, incremento en el riesgo de contagio de VIH y tráfico de mujeres y niños.

Algunas investigaciones que se acercan al estudio de esta problemática dentro del hogar son aquellas desarrolladas por Farmer y Tiefenthaler (1997), Vyas y Watts (2009), Flatø, Muttarak y Pelsler (2017). Igualmente, existen algunos otros documentos que estudian la relación entre violencia en el hogar y participación de la mujer en el mercado laboral (Lenze y Klasen, 2017; Bhat 2016; Ríos-Ávila y Canavire-Bacarreza, 2017; y Siddique, 2018).

En este sentido, Sen (2017) señala que, a pesar de que teóricamente existe una gran serie de estímulos para la incorporación de la mujer en el mercado laboral, existen una serie de factores no observables y ambiguos que inhiben dicho proceso, tales como la violencia en el hogar, la cual está relacionada con una serie de variables: nivel educativo, número de hijos, consumo del alcohol por parte del esposo, pobreza en la comunidad y hogar, por mencionar las más importantes.

Las mujeres no solamente presentan dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, sino que al interior del mismo se enfrentan a un sinfín de situaciones que las ponen en desventaja: acoso, discriminación, contratos temporales, empleos informales, sobrecarga de trabajo, realización de actividades para las cuales no

fueron contratadas, pero que se encuentran feminizadas (aseo, preparación de alimentos, cuidado de menores, entre otros afines) y menores salarios que los que reciben los hombres por el mismo trabajo. Lo anterior inhibe las oportunidades de crecimiento laboral de la mujer y genera brecha en el ingreso de los hogares en los cuales las mujeres son jefas.

Entre las aproximaciones que se han realizado en torno a la violencia económica en el ámbito laboral se encuentra el trabajo de Robertson, López-Acevedo y Savchenko (2020), quienes estudian la relación entre el fenómeno de globalización y la brecha de género en las ganancias en Sri Lanka y Camboya. En esta misma línea, Fernández, Huber y Vaccaro (2020) examinan las diferencias en las expectativas salariales por género, concluyendo que el género tiene un efecto directo e inexplicable en las expectativas salariales.

Íntimamente relacionado con el presente estudio, Gallego-Granados y Wrohlich (2020) estudian la brecha salarial de género, empleando un modelo de regresión cuantílica de 1990 a 2014. Los resultados indican que la brecha de género salarial corregida por la selección es mucho mayor que la de la generalidad de los datos; de manera particular, los resultados señalan que para la mitad inferior de los datos (menores ingresos), los salarios entre hombres y mujeres han ido convergiendo a lo largo del tiempo, mientras que para el caso de la mitad de salarios más altos la brecha no ha desaparecido.

Para el caso mexicano, se han desarrollado diversos estudios en torno a la violencia de género (Lang, 2003; Valdez *et al.*, 2006; Hernández, 2010; Castañeda, Ravelo y Pérez, 2013; entre otros). Destacan las investigaciones de Cerva (2014), quien analiza la relación de las mujeres con la política, dando cuenta de las experiencias sobre discriminación, acoso y violencia asociados a las campañas y al desempeño parlamentario; Cortés (2018), que examina la violencia de género a migrantes en la frontera entre EUA y México, así como Damián Bernal y Flores (2018), los cuales

estudian los feminicidios y las políticas públicas, para identificar la respuesta o negación del gobierno ante la violencia de género.

Así, el presente trabajo se suma a los previamente señalados con el objetivo de contribuir al análisis de la brecha en los ingresos de los hogares entre hombres y mujeres, y la desigualdad que se genera a partir de ésta en México, dependiendo del estrato económico, nivel educativo y edad. Lo anterior contribuye a la literatura existente evidenciando que los hogares cuyas jefas de familia son mujeres, se encuentran expuestos a mayores fragilidades y menores oportunidades debido a la brecha en los ingresos en relación con los hogares cuyos jefes son hombres.

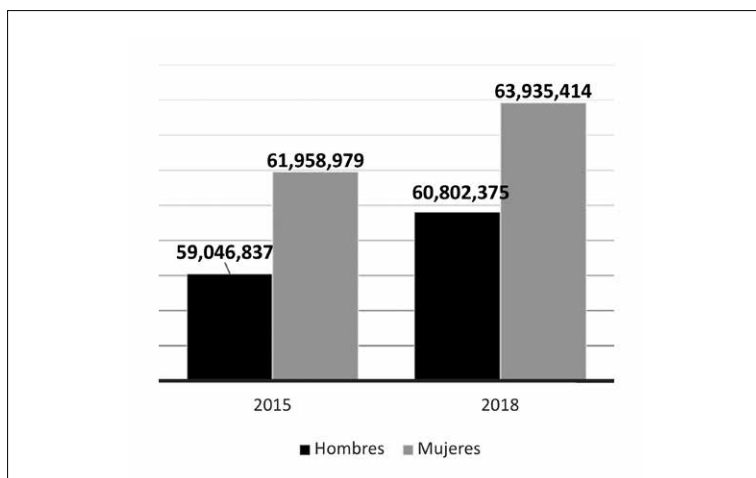
ASPECTOS DEMOGRÁFICOS, DATOS Y METODOLOGÍA

En esta sección se presentan algunos aspectos demográficos, los datos que se analizaron y la descripción de la metodología utilizada.

ASPECTOS DEMOGRÁFICOS

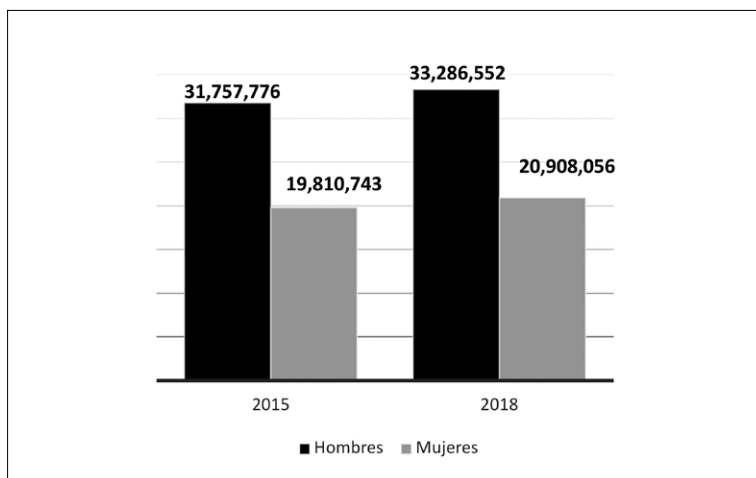
Dado que uno de los objetivos de este trabajo es realizar un análisis comparativo de la brecha de los ingresos en 2015 y 2018, en esta sección se presentan datos demográficos de hombres y de mujeres en México para los años de referencia. En la Gráfica 1 se muestra el total de hombres y de mujeres en 2015 y 2018 en una población de 121 005 815 y de 124 737 789, respectivamente. En esta gráfica se observa como la proporción de hombres respecto al número de mujeres es menor en ambos años, 95.30% y 95.10% en 2015 y 2018, respectivamente, lo que indica que el número de mujeres es mayor que el de hombres, y de acuerdo con las proyecciones del Consejo Nacional de Población esta proporción continuará disminuyendo con el tiempo, alcanzando 93.51% en 2050.

Gráfica 1.
Población total en México



Fuente: Indicadores demográficos Conapo (2015 y 2018).

Gráfica 2.
Población ocupada



Fuente: Indicadores de empleo y ocupación INEGI (2015 y 2018).

Respecto a la población ocupada, la situación es diferente. El número de mujeres ocupadas con respecto a la población de hombres ocupados es mucho menor. La proporción de mujeres ocupadas con respecto a los hombres de esta misma categoría fue de 62.38% y 62.81% en 2015 y 2018, respectivamente, cifras que representan que menos de dos terceras partes de las mujeres se han incorporado al mercado laboral (véase Gráfica 2).

DATOS ANALIZADOS

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) levanta la Encuesta Nacional de Ingreso Gasto de los Hogares (ENIGH) con el propósito de ofrecer información referente a la naturaleza de los ingresos y gastos en los hogares en términos de su monto, procedencia y distribución. Dichos datos se complementan con las características sociodemográficas de los integrantes del hogar, así como de la vivienda y de los recursos con los que cuenta la misma.

Para el caso de la edición 2018, la encuesta fue realizada del 21 de agosto al 28 de noviembre de dicho año y con una muestra de 87 826 viviendas, de las que se presentan los datos de 74 647 hogares, de los cuales 20 476 entrevistados tienen por jefe de familia una mujer y 54 171 a un hombre. Lo que representa que sólo 37.80% de mujeres son jefas de familia con respecto al total de hombres que desempeñan este papel.

Para el desarrollo del presente trabajo se ocupan los datos publicados en la sección de “microdatos”, empleando las variables ingreso trimestral, edad y nivel educativo. Respecto a la variable edad, ésta es una variable continua que expresa la edad del jefe de familia; por otra parte, la variable nivel educativo² se establece dentro del rango (0 a 11), con base en lo siguiente:

² Algunas fuentes como el INEGI, utilizan el nivel educativo representado como años de escolaridad, en lugar de hacerlo por nivel como se hizo en este trabajo.

- 01 Sin instrucción
- 02 Preescolar
- 03 Primaria incompleta
- 04 Primaria completa
- 05 Secundaria incompleta
- 06 Secundaria completa
- 07 Preparatoria incompleta
- 08 Preparatoria completa
- 09 Profesional incompleta
- 10 Profesional completa
- 11 Posgrado

METODOLOGÍA

Para estimar la brecha en los ingresos de los hogares se realizó un análisis preliminar de los datos, estimando el ingreso promedio ponderado por cuantil de ingreso, primero en general y luego por el sexo³ del jefe de hogar, permitiendo estimar la brecha en los ingresos de los hogares cuya jefatura de familia se encuentre a cargo de hombres o mujeres, dependiendo del nivel económico en el que se encuentren. Después, se estudió gráficamente la relación entre el nivel de ingresos y la edad y el nivel de ingresos y el nivel educativo, para hombres y mujeres.

Una vez que se analizaron los datos, como un primer acercamiento econométrico, se trabajó con toda la base, estimando modelos generales, para conocer la naturaleza de la relación que existe entre el ingreso y la edad y el nivel educativo. Así, se presentan dos regresiones lineales con Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), la primera de ellas para la muestra general

³ La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018) señala que “sexo” se refiere a las características biológicas y fisiológicas que definen a varones y mujeres, mientras que “género” se refiere a los roles socialmente construidos, los comportamientos, actividades y atributos que una sociedad dada considera apropiados para los hombres y las mujeres.

y la segunda, haciendo la diferenciación para los hogares cuyos jefes son hombres y aquéllos en los que son mujeres. Lo anterior permite analizar si existe algún efecto diferenciado de la edad y educación en el ingreso, dependiendo del sexo del jefe del hogar.

Las estimaciones se realizaron con base en la siguiente ecuación:

$$\ln(Y) = (\beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 X_{ii} + \varepsilon) \quad (1)$$

donde $\ln(Y)$ es el logaritmo del ingreso trimestral⁴ de los hogares, Y es el ingreso trimestral influenciado por las variables (X_i) educación y edad (X_{ii}), β_0 es el término constante, β_1 mide el efecto de la educación sobre el ingreso, manteniendo todos los factores fijos y β_2 mide el impacto de la edad sobre el ingreso, manteniendo todos los otros factores fijos, ε es el componente residual aleatorio.

Una vez que se estimó del impacto general entre las variables, se implementó la regresión cuantílica, la cual se planteó como un método alternativo al de MCO, el cual tiene como bondad la obtención de resultados insesgados, a pesar de que se presenten valores extremos, cambio estructural, heteroscedasticidad, datos atípicos (Medina y Vicéns, 2011) y los errores no tengan una distribución normal (Koenker y Bassett, 1978). Buchinsky (1998) señala que la regresión cuantílica permite una estimación consistente y con normalidad asintótica.

Una de las diferencias que existen entre la regresión cuantílica y el método MCO es que la primera de ellas realiza un proceso de optimización para encontrar el valor mínimo de la suma de los residuos, cuyo resultado es el valor de la mediana, mientras que MCO busca el valor mínimo de la suma de los residuos al cua-

⁴ Por no poseer una distribución normal, el salario-hora es transformado en una función logarítmica. Con esta corrección es posible obtener los porcentajes de los coeficientes estimados en las regresiones multivariadas (Freitas, 2015).

drado, la media. Así, en el primero de los casos, al emplear la mediana, se tienen el mismo número de observaciones con mayor y menor valor. Lo anterior permite mejorar la precisión en la estimación para los distintos segmentos a lo largo de la distribución.

El énfasis de este análisis es identificar la naturaleza de los cambios en diferentes puntos de la distribución en los ingresos, dependiendo del sexo del jefe del hogar. La regresión cuantílica permite explicar la distribución condicional del ingreso trimestral, dado el conjunto de características de las jefas y los jefes de hogar (edad y educación).

La formulación matemática de esta forma de regresión lineal puede ser descrita por:

$$QY(\tau/X) = \beta_0(\tau) + \beta_1(\tau)X_1 + \dots + \beta_n(\tau)X_n \quad (2)$$

donde: Y es el logaritmo del ingreso trimestral de cada hogar,⁵ $\tau \in [0,1]$ indica el cuantil y su parámetro correspondiente (τ); β_0 es el intercepto de la regresión específica de cada cuantil; $X_1 \dots X_n$ representa un conjunto de características individuales, en este caso (X_1 , edad y X_2 , nivel educativo). En la ecuación (2), la interpretación de los coeficientes β_i es análoga a la de otros modelos lineales, miden el efecto en la variable explicada (ingreso) ante la modificación en una unidad en la variable independiente (β_1 -edad y β_2 -educación), manteniendo constantes los demás términos. El valor agregado de dicha estimación es que permite observar los efectos entre las variables, para cada cuantil (Cade y Noon, 2003).

⁵ También aquí, por no poseer una distribución normal, el salario-hora es transformado en una función logarítmica. Con esta corrección es posible obtener los porcentajes de los coeficientes estimados en las regresiones multivariadas (Freitas, 2015).

RESULTADOS

En esta sección se analizan de manera preliminar los datos, a partir de la estimación de los estadísticos descriptivos. Una vez realizado dicho análisis, se examinan y discuten los resultados del modelo.

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Con base en los datos de la muestra en México, durante 2018, en promedio la edad de los jefes de hogar encuestados es de 49.8 años, en un rango entre 14 y 110 años, con una moda de 42 años. En cuanto a la educación de los jefes de familia, es de 5.52 (secundaria incompleta). El ingreso promedio corriente trimestral es de \$46 043, es decir, \$15 347 mensual.

De manera particular, la submuestra de los jefes de hogar que son hombres en promedio tienen 48.6 años de edad, nivel educativo de secundaria incompleta y el ingreso trimestral de su hogar es de \$47 851 trimestrales en promedio, lo que representa \$15 950 mensuales, la mediana trimestral fue de \$33 574, con una moda trimestral de \$17 609. En cuanto a las mujeres que son jefas del hogar, tienen una edad mayor que la de los hombres, 53 años, el nivel educativo es similar al de los jefes hombres, secundaria incompleta; sin embargo, el ingreso de los hogares con mujeres jefas de familia, es menor al de los hombres con \$41 261 trimestrales promedio, lo que representa \$13 750 mensuales, la mediana trimestral fue de \$30 649, y la moda trimestral de \$14 642.

Como mencionan Sosa, Martínez-Preece y Zubieta (2019), desde un punto de vista general, la situación de los hogares con jefas de familia es más precaria debido a que, por su mayor edad en promedio, aquellas mujeres con trabajos formales, se acercan a la edad de retiro. Para la mayoría de las mujeres su etapa de acumulación es menor, ya que en promedio se jubilan antes que los

hombres, y dado que su ingreso es también menor, la pensión que recibirán será más pequeña que la que recibida por su contraparte masculina, incrementando las probabilidades de que los hogares con jefas de familia mujeres caigan en situación de pobreza.

DISTRIBUCIÓN PERCENTÍLICA DE LOS INGRESOS

En el Cuadro 1 se puede observar el ingreso medio ponderado de los hogares entrevistados por percentil. Se hace evidente la amplia diferencia en el ingreso de los hogares, mientras que los hogares del primer percentil tienen ingresos por casi cinco mil pesos, el penúltimo (99%) percibe 43 veces más, en promedio.

Igualmente, se puede observar el ingreso medio trimestral de los hogares por percentil y por el sexo del jefe del hogar, para todos los percentiles el ingreso medio para los hogares cuyo jefe

Cuadro 1.
Distribución del ingreso trimestral por percentiles

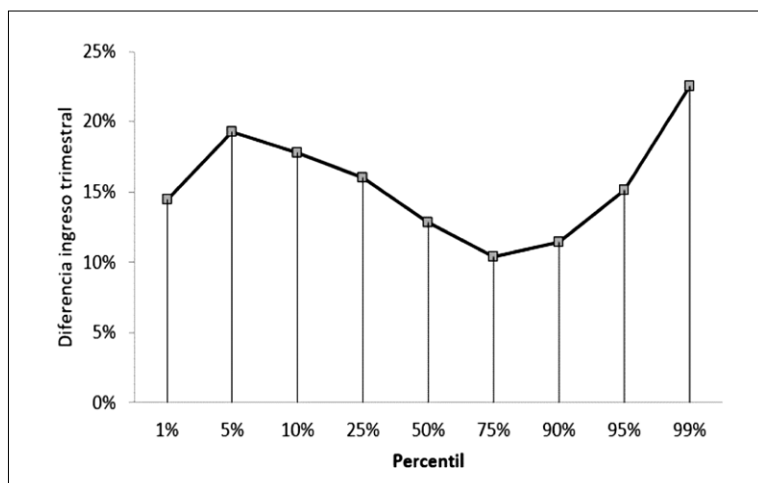
	Media			Diferencia
	Ponderada	Hombre	Mujer	Relativa
1%	\$4,954.4	\$5,256.8	\$4,593.8	14.4%
5%	\$9,058.2	\$9,582.2	\$8,035.6	19.2%
10%	\$12,497.8	\$13,190.7	\$11,195.8	17.8%
25%	\$20,345.2	\$21,175	\$18,254.1	16.0%
50%	\$33,573.4	\$34,646.9	\$30,698.4	12.9%
75%	\$55,198.2	\$56,670.6	\$51,328.2	10.4%
90%	\$88,007.4	\$90,518.6	\$81,223.2	11.4%
95%	\$118,229.5	\$122,595.6	\$106,488	15.1%
99%	\$215,459	\$226,622.9	\$184,947.1	22.5%

Fuente: Elaboración propia.

de familia es hombre, es mayor que para los hogares que tienen por jefe una mujer. En las columnas de la derecha se observa la diferencia entre los ingresos de los hogares cuyos jefes de familia son hombres y mujeres, en términos absolutos (pesos) y relativos (%). La brecha relativa en el ingreso medio es de entre 10.4% y 22.5%; en promedio 15.5%.

Como se puede observar en la Gráfica 3, las diferencias en los ingresos medios entre hombres y mujeres son mayores en los deciles más bajos (1%-25%), siendo menor la diferencia en los deciles “intermedios” (25%-95%) y al final de la distribución es donde la diferencia se dispara (90%-99%). Lo anterior podría explicarse por la falta de oportunidades para que las mujeres se coloquen en altos puestos de trabajo al interior de las organizaciones, donde los salarios son mayores.

Gráfica 3.
Distribución del ingreso trimestral por percentiles



Fuente: Elaboración propia.

Con base en Camarena y Saavedra (2018), en los consejos de administración de las empresas que cotizan en la BMV, solamente 4.56% de sus miembros son mujeres; en cuanto a la dirección de empresas (las 500 mejores para trabajar en México), solamente 3% son dirigidas por mujeres y de las 50 mujeres más poderosas de México, sólo 14% trabajan como ejecutivas en una empresa.

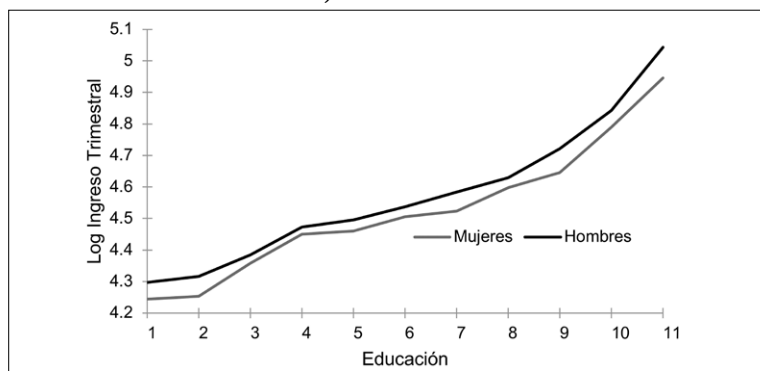
INGRESO Y EDUCACIÓN

El capital humano visto como un bien acumulativo que puede generar rendimientos de inversión en forma proporcional a los años dentro de un sistema educativo, es la idea base de la denominada *teoría del capital humano*, la cual postula a la educación y el conocimiento como elementos clave para promover el crecimiento económico y el desarrollo económico y productivo a nivel individual y colectivo. Así, dicha teoría enuncia que la educación mejora el ingreso salarial de los trabajadores; por lo tanto, por cada año que estudie un individuo, la compensación se incrementará (Acevedo, 2018). Si bien existen importantes críticas a dicha teoría, por ejemplo: que la educación no es el único determinante del ingreso de un individuo, es innegable que existe una relación positiva entre ambas variables (Heckman, 1976; Heckman *et al.*, 1998; Romer, 1990; Becker *et al.*, 1990).

Lo anterior se debe a que la educación provee al ser humano de conocimiento, promoviendo el entendimiento de su entorno, lo que le permite mejorar su calidad de vida a través de la adopción de ciertos hábitos (alimenticios e higiénicos). Además de que dota de habilidades y del uso de herramientas, tanto para el emprendimiento de un negocio, como para participar al interior de alguna organización como trabajador.

La Gráfica 4 muestra que se cumple la relación positiva entre las variables ingreso y nivel educativo; sin embargo, se evidencia que el impacto del nivel educativo en los hombres es mayor que para las mujeres. La brecha de ingreso entre los jefes y jefas de

Gráfica 4.
Relación entre el ingreso de los hogares y el nivel educativo del jefe de familia



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH 2018.

hogares es menor para aquellos que tienen un nivel entre primaria incompleta y secundaria incompleta. En los extremos, nivel educativo inexistente y preescolar y de nivel medio superior a posgrado, la brecha es mayor.

La importante brecha en los niveles educativos inferiores se podría explicar debido a que las mujeres sin instrucción se ocupan en tareas asociadas al hogar y a la reproducción, actividades con remuneraciones bajas o sin remuneración; mientras que los hombres sin educación “formal” se emplean en trabajos donde usan su fuerza, tales como albañilería y actividades de movimiento o carga de mercancía, entre otras.

En cuanto a los niveles de educación de medio superior a posgrado, la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres puede deberse, además de a los temas de discriminación y diferencia de oportunidades, a “techos de cristal”, a las carreras y trabajos que se encuentran feminizados (trabajo social, psicología, administración, entre otras), las cuales reciben un menor ingreso, en

relación con las carreras que estudian los hombres (ingenierías, arquitectura, robótica, computación, entre otros afines).

Para mostrar lo anteriormente señalado, el Instituto Mexicano de Competitividad (IMCO)⁶ publicó en su página *web* las carreras con mayor participación femenina para el año 2018: Formación docente para educación básica, nivel preescolar, 96.6%; Formación docente para otros servicios educativos, 92.1%; Trabajo y atención social, 83.7%; Orientación y asesoría educativa, 82%; Didáctica, pedagogía y currículo, 81.1% y Diseño, 78%; Enfermería y cuidados, 76.3%, y Psicología, 73.4%. Mientras que las carreras mayormente estudiadas por hombres son: ingeniería de vehículos de motor, barcos y aeronaves, 91.1%; electricidad y generación de energía, 84.6%; electrónica y automatización, 79.5%; construcción e ingeniería civil, 78.1%; ingeniería mecánica y metalurgia, 77.5%; ciencias de la computación, 75.1% y tecnología de la información y la comunicación, 73.1%. Así, con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y la ENIGH 2018, las carreras que estudian mayormente los hombres se encuentran entre las mejor pagadas (alrededor de \$14 000), mientras que las que estudian las mujeres se encuentran dentro de las peor pagadas (menos de \$8 800).

Otro ámbito en el cual esta situación se encuentra presente es en las actividades vinculadas a la ciencia. Con base en la Encuesta sobre Investigación y Desarrollo Tecnológico (ESIDET) 2017, la participación de hombres en la ciencia es de 71%, mientras que las mujeres únicamente representan 29%. Además de ello, como lo revela el Cuadro 2, las mujeres participan, principalmente, como personal de apoyo administrativo, es decir como asistentes o secretarías, mientras que las posiciones mejor pagadas y

⁶“Carreras con mayor porcentaje de hombres de nuevo ingreso” y “Carreras con mayor porcentaje de mujeres de nuevo ingreso”. Consultado el 19 de abril de 2019 a las 10:42 horas del Centro de México. En <http://imco.org.mx/comparacarreras/ranking/hombres-nuevo-ingreso/2018/1>

Cuadro 2.
Personal que trabajó en la empresa en las actividades de
Investigación y Desarrollo Tecnológico (2015)

	Investigadores y tecnólogos	Técnicos y personal equivalente	Personal de apoyo administrativo
Hombres	71.9%	76.7%	56.7%
Mujeres	28.1%	23.3%	43.3%

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta sobre Investigación y Desarrollo Tecnológico (ESIDET) 2017.

donde se requiere una mayor capacitación y nivel educativo, son ocupadas, en su mayoría, por hombres.

Con base en lo anterior, resulta obvio que aún falta mucho por hacer en dos sentidos: 1) la valoración social del trabajo que realizan las mujeres, debido a que es tanto o más demandante que el resto de los trabajos “masculinizados” y es básico para la sociedad (por ejemplo: la educación básica y el cuidado infantil) y 2) motivar y promover en las mujeres y niñas el interés por la ciencia y por algunas actividades, desmitificando la feminización de algunas carreras o actividades en el ámbito profesional.

INGRESO Y EDAD

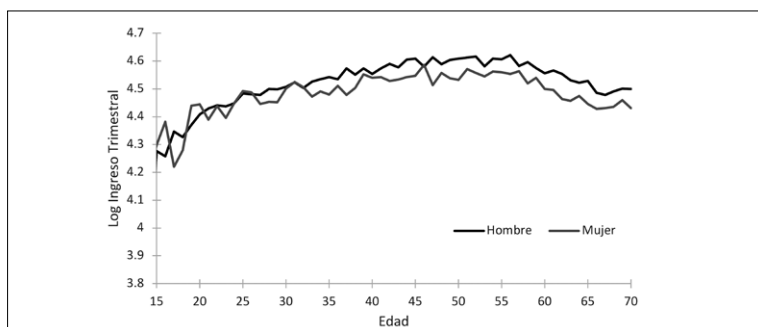
La edad se encuentra íntimamente asociada con el desarrollo de capacidades intelectuales, psicomotoras y sociales, lo cual dota al individuo de una creciente experiencia, de la cual se puede valer para mejorar y afinar sus habilidades y obtener un mayor ingreso. Para el caso de un individuo con educación “formal”, cada año que complete de su formación le dará mayores herramientas para conseguir una mejor posición laboral y tener un mayor ingreso.

Adicionalmente, a lo largo del tiempo se logra ahorrar una cierta cantidad que se separa del ingreso. Así, es posible que se incrementen las posibilidades de adquirir bienes duraderos, que permitan incrementar el ingreso (maquinaria, automóviles, bienes raíces, etcétera).

Por todas las razones antes señaladas, se puede argüir que existe una relación positiva entre la edad y el ingreso. No obstante, como se observa en la Gráfica 5, el impacto que tiene la edad en el ingreso no es igual para los jefes y jefas de hogar al interior de la muestra. Un hecho relevante es que la brecha es casi imperceptible antes de los 45 años, para algunas edades; sin embargo, a partir de los 45 años la brecha se incrementa poco a poco.

De la Rica (2016) explica el proceso de ampliación de brechas de género en los ingresos a partir de que las mujeres acumulan menos capital humano, sobre todo, por la menor experiencia laboral con la que cuentan (trabajan menos horas o interrumpen su participación laboral en ciertas etapas de la vida); a menor experiencia laboral, las brechas salariales se hacen cada vez mayores, de acuerdo con Erosa, Fuster y Restuccia (2016) y Manning y Swaffield (2008). Otro factor que contribuye es la segregación

Gráfica 5.
Relación entre el ingreso y la edad por percentil



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH 2018.

ocupacional de las mujeres: durante la maternidad, las mujeres buscan combinar el ámbito familiar y profesional, ponderando ocupaciones con flexibilidad o menores horarios, sin embargo, la paga es inferior que la de un trabajo de tiempo completo como el que, generalmente, desempeña un hombre, conforme lo señalan Goldin (2014), Manning y Swaffield (2008) y Gicheva (2013). Por otra parte, Manning y Swaffield (2008) también mencionan que otro factor que podría incidir es que los hombres cambian de trabajo con mayor frecuencia durante la edad temprana, buscando tener mejores perspectivas salariales; mientras que las mujeres prefieren la estabilidad, por lo que, dichas brechas no son fácilmente recuperables a lo largo de los años.

REGRESIÓN LINEAL

Como primer acercamiento empírico, en el Cuadro 3 se presentan los resultados del modelo de regresión lineal por MCO. Lo anterior para saber la situación general (toda la muestra) del impacto de las variables edad, nivel educativo y sexo en los ingresos

Cuadro 3.
Regresión lineal

Log Ingreso Corriente	General	Hombre	Mujer	Diferencial Hombres-Mujeres	
Edad	0.0027909*	0.0029718*	0.0023068*	0.000665	
Educación	0.0650987*	0.0656561*	0.0632319*	0.0024242	
Sexo	-0.043146*				
R ²	0.2087	0.2089	0.1925		
N	74,639	54,164	20,475		
Constante	4.080221*	4.025142*	4.029336*		

Fuente: Elaboración propia con datos de la estimación.

y, de manera específica, el efecto diferenciado de la edad y educación para los jefes de hogar hombres y mujeres.

Como se puede apreciar en el Cuadro 3, se corrobora la relación observada gráficamente y sustentada teóricamente entre las variables, para el caso de la educación y edad, ambas tienen un signo positivo sobre el ingreso, siendo la educación la que pareciera tener un mayor impacto. En cuanto a la variable sexo, se observa que ser mujer tiene un impacto negativo en el ingreso.⁷

Los resultados del modelo para las submuestras hombres y mujeres, muestran que tanto la edad como el nivel educativo impactan de forma diferenciada el ingreso de hombres y mujeres, siendo mayor el impacto para los hombres, es decir, que por un año más de edad, el ingreso del hombre crece en 0.29%, mientras que el ingreso de la mujer crece únicamente en 0.23%. Para el caso de la variable educación, por cada año de estudio, el ingreso del hombre incrementará en 6.5% y el de la mujer en 6.3%, manteniéndose el resto de las variables constantes. Las diferencias parecieran ser insignificantes, sin embargo, el efecto acumulado año con año, tiene un impacto considerable.

REGRESIÓN CUANTÍLICA

Cabe destacar que el impacto que las variables edad y educación tienen en el ingreso no se mantiene constante a lo largo de la distribución, sino que depende del nivel de ingresos del hogar. Es por ello que se estima una regresión cuantílica que permite conocer el impacto diferenciado, por género y percentil, que las variables educación y edad ejercen sobre el ingreso de los hogares.

Los resultados del impacto de la variable edad en el ingreso de jefes de hogar hombres y mujeres muestran que del percentil 0.01 a 0.1 la diferencia del efecto de la edad en el ingreso es casi

⁷ La serie sexo del jefe del hogar se presenta en los tabulados como una variable dicotómica con valores 1 y 2, el primero de ellos hace referencia al sexo masculino y el segundo al femenino.

Cuadro 4.
Resultados de la regresión cuantílica

Percentil	Constante		Edad		Educación	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
0.01	3.348916	3.296427	0.001802	0.0018123	0.0625583	0.0669455
0.05	3.612054	3.553833	0.0011436	0.0010148	0.0673642	0.0702996
0.10	3.737703	3.689519	0.0010204	0.000879	0.0672216	0.0684112
0.25	3.893135	3.852999	0.0017771	0.0014871	0.0658757	0.0670196
0.50	4.023829	4.025029	0.0031119	0.0024412	0.0654478	0.0638077
0.75	4.152691	4.204395	0.0045503	0.0032439	0.0638646	0.0591067
0.90	4.297193	4.340024	0.005241	0.0042473	0.0627356	0.057749
0.95	4.375166	4.427598	0.0057101	0.004674	0.0635286	0.0571407
0.99	4.541863	4.616022	0.0066327	0.0048531	0.0679887	0.0583581

Fuente: Elaboración propia con datos de la estimación.

imperceptible; sin embargo, a partir de ese nivel de la distribución, la brecha en el impacto se amplía cada vez más, registrando su nivel más alto en el percentil 0.99. Factores como la discriminación por prejuicio y estadística,⁸ diferencias en la negociación y la aversión al riesgo (De la Rica, 2016), así como el efecto de la menor acumulación de capital humano y la menor participación en el mercado laboral por parte de las mujeres, generan que la brecha se amplíe a lo largo de la distribución.

En cuanto a la incidencia del nivel educativo en el ingreso de los hogares, los resultados de la regresión arrojan que para los estratos socioeconómicos inferiores a 0.5, la incidencia de un año de educación en el ingreso de la mujer es mayor que el impacto que tiene un año de educación para los hombres. Sin embargo, en la segunda mitad (0.5-0.99), los percentiles con mayores niveles de ingresos, cada año de educación tiene mayor impacto en el ingreso de los hombres que para las mujeres. Lo anterior se puede explicar además por la discriminación, por el salario que se otorga a las carreras en las cuales las mujeres tienden a avocarse, por la menor participación en el mercado laboral, dadas las actividades que deben desarrollar en el ámbito familiar, entre otros factores. Los resultados son consistentes con aquellos obtenidos por Gallego-Granados y Wrohlich (2020).

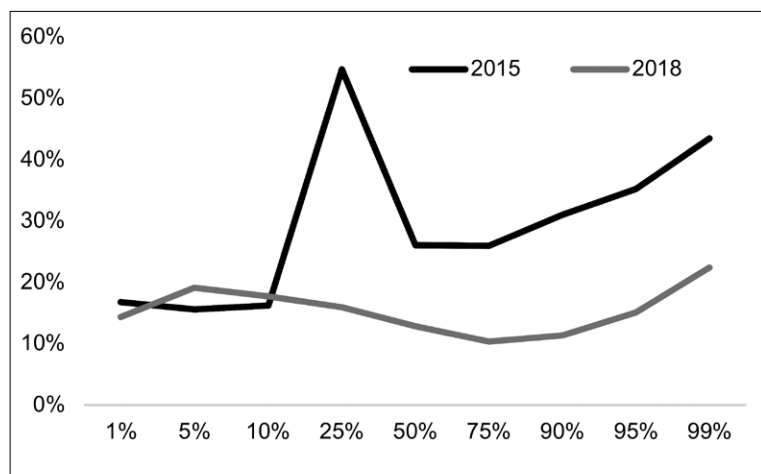
⁸ De acuerdo con Galarza, Kogan y Yamada Fukusaki (2011), la discriminación estadística, en un contexto económico, surge cuando: “dos personas con las mismas calificaciones y habilidades para desempeñar una determinada ocupación obtienen salarios distintos o una probabilidad diferente de obtener el empleo. Si bien es cierto que tal discriminación no es necesariamente el resultado de políticas institucionales, puede ser el resultado de que los potenciales empleadores usen la raza, el aspecto físico, el apellido de origen, o cualquier otra variable, como indicador indirecto, relacionado con las características que ellos buscan pero que son difíciles de observar (como la productividad laboral)”.

Evolución de la brecha en el ingreso

Como se observa en la Gráfica 6, la brecha en el ingreso de los hogares por género del jefe de familia presentó un incremento en 2018, con respecto a 2015, para los deciles más bajos, de 0.01 a 0.1; mientras que, para el resto de la distribución, se presentó una disminución muy significativa.

De manera similar a lo ocurrido con el ingreso, con respecto a 2015 ha disminuido el impacto de la edad en el ingreso de los hogares, tanto para hombres, como para mujeres. En cuanto a la disparidad en el impacto de la edad en el ingreso, se observa una disminución, sin embargo, los hombres aún siguen obtenien-

Gráfica 6.
Brecha de los ingresos de los hogares por género
del jefe de familia (2015 vs. 2018)



Fuente: Elaboración propia con datos de la estimación y de Sosa, Martínez-Preece y Zubietta (2019).

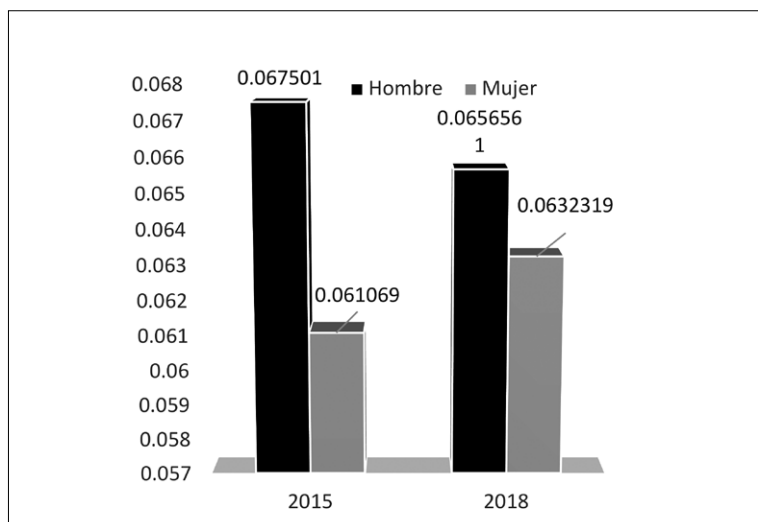
do un mayor impacto positivo en su ingreso, por cada año que cumplen, (véase la Gráfica 8).

La Gráfica 9 refuerza el hallazgo contenido en la Gráfica 8, referente a la existencia de un menor impacto de la edad en el ingreso en el año 2018, con respecto al año 2015, a lo largo de toda la distribución. Igualmente, se puede observar una mayor pendiente, lo que indica que el impacto marginal de la edad en los ingresos, sobre todo para los hombres y desde el percentil 0.5, es mayor en el año 2018 que en 2015. Se observa que en ambos años existe una brecha de género en el impacto de la edad en el ingreso. No obstante, se observa una ligera disminución, sobre todo del percentil 0.75 en adelante, en la brecha de dicho impacto en el año 2018, con respecto al año 2015.

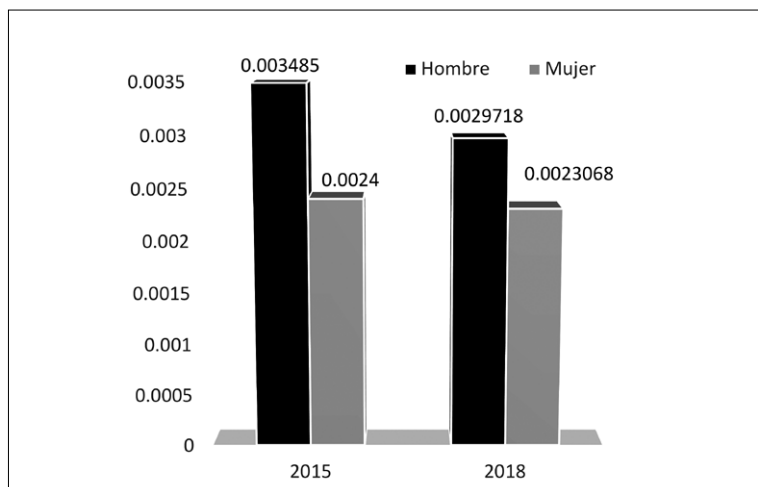
En cuanto al impacto diferenciado que tiene la educación en el ingreso de los hogares, dependiendo del género del jefe del hogar, se observa un cambio relevante en 2018, con respecto a la situación que se presentaba en el año 2015. En este año, solamente en los percentiles inferiores al 0.05, el impacto de la educación en el ingreso era mayor para las mujeres, es decir, para el otro 95% de la distribución, el impacto de la educación en el ingreso para los hombres era mayor que para las mujeres e, incluso, dicho impacto iba incrementándose a lo largo de la distribución, disparándose en los deciles 0.95 en adelante (véase Gráfica 10).

En el año 2018 se observa que de los percentiles 0.01 a 0.5, el impacto de la educación en el ingreso es mayor para las mujeres que para los hombres, mientras que en los deciles más altos (0.5 en adelante), la educación tiene un mayor impacto en el ingreso de los hombres. Lo anterior se puede explicar a través de los fenómenos ya antes mencionados: techos de cristal, menor acumulación de capital humano por parte de las mujeres y discriminación en la remuneración hacia carreras “feminizadas”. Así, se puede concluir que, con base en los resultados del análisis esta-

Gráfica 7.
Impacto de la educación en el ingreso (2015 vs. 2018)

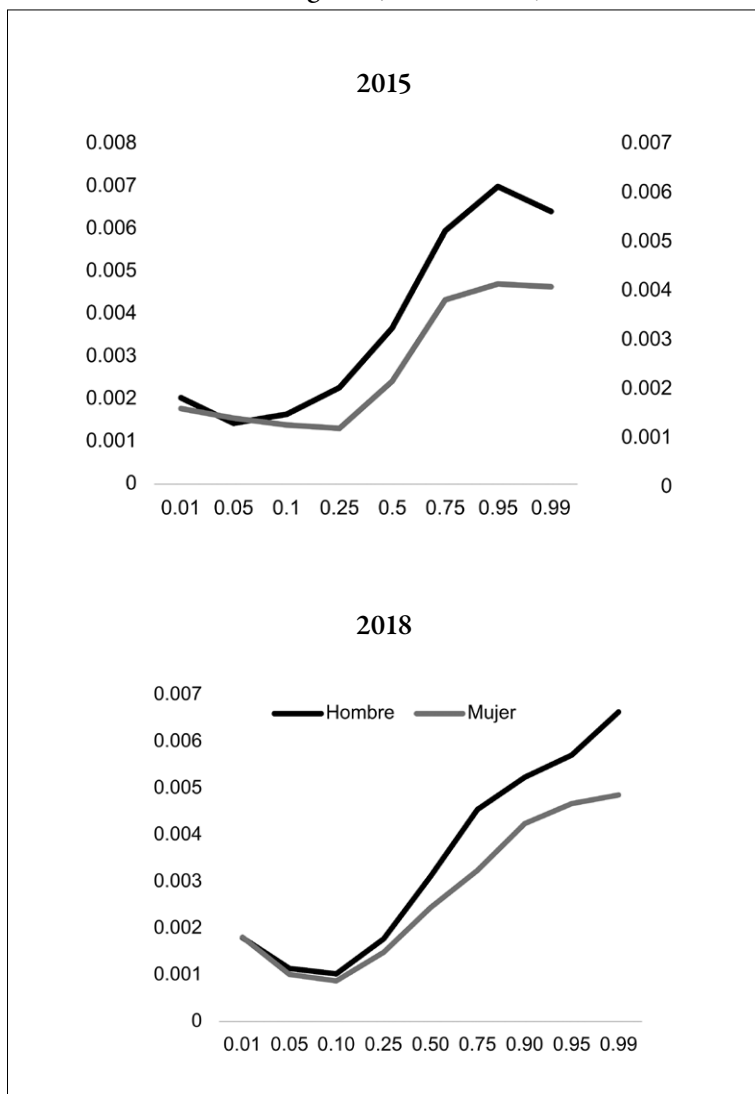


Gráfica 8.
Impacto de la edad en el ingreso (2015 vs. 2018)



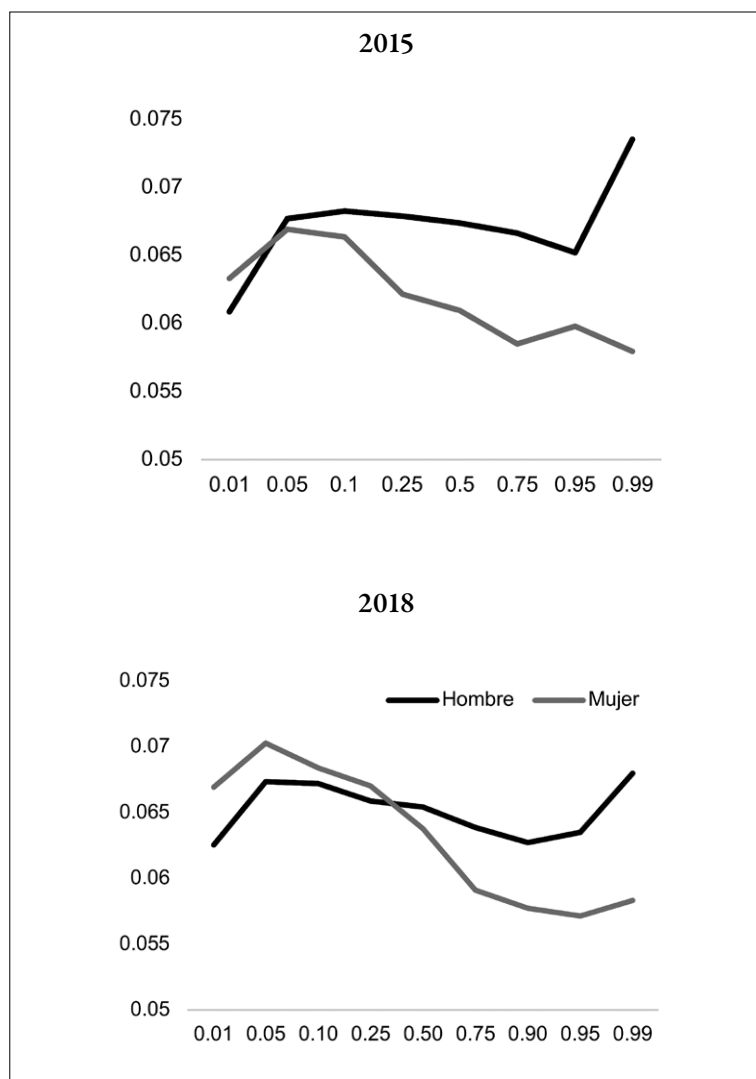
Fuente: Elaboración propia con datos de la estimación y de Sosa, Martínez-Preece y Zubieta (2019).

Gráfica 9.
Resultados de la regresión cuantílica, impacto de edad
en el ingreso (2015 vs. 2018)



Fuente: Elaboración propia con datos de la estimación y de Sosa, Martínez-Preece y Zubietta (2019).

Gráfica 10.
Resultados de la regresión cuantílica, impacto de la educación
en el ingreso (2015 vs. 2018)



Fuente: Elaboración propia con datos de la estimación y de Sosa, Martínez-Preece y Zubieta (2019).

dístico, las iniciativas que se han llevado a cabo a nivel federal⁹ han tenido cierto impacto, pero aún falta mucho por hacer para alcanzar la equidad de género respecto a los ingresos.

Cabe señalar que iniciativas como la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que contempla la formación de un padrón de centros de trabajo certificados en esa materia, detallan los lineamientos para prevenir y eliminar la discriminación y la desigualdad laboral, a partir de la elaboración de planes de acción que son continuamente auditados por un órgano certificador y externo al centro de trabajo (InMujeres, 2020). Desafortunadamente, no existen incentivos para que centros de trabajo privados se vean motivados a certificarse; sino todo lo contrario, se percibe como un trámite engorroso que trae consigo costos innecesarios, que no son capitalizables en el mercado. Así, algunos incentivos fiscales podrían promover el éxito de estas normativas; mientras que, por el lado del mercado, la formación de índices accionarios igualitarios (como complemento a los socialmente responsables) podría incrementar el interés de las empresas por certificarse.

⁹ En 2014, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (InMujeres) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) firmaron un convenio de colaboración para llevar a cabo, de manera coordinada, acciones destinadas a promover, difundir y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social (InMujeres, 2020).

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación. Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la república mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades (InMujeres, 2020).

Una de las acciones federales más importantes para atender el tema de desigualdad entre hombres y mujeres es aquella publicada por el *Diario Oficial de la Federación* (2020).¹⁰ Se trata de un programa a nivel nacional planteado para el periodo 2020-2024, el cual define metas y lineamientos específicos para mejorar indicadores tales como: la tasa de participación económica de las mujeres (TPEM), brecha salarial (BS) y Porcentaje de las viviendas que son propiedad de las mujeres (PVPHM). Además de otros indicadores de diferente prioridad como: porcentaje de mujeres ocupadas que no cuentan con acceso a la prestación de guardería (PTSAG), promedio de horas a la semana dedicadas a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados realizados por mujeres (PQDYC), entre otros. Dado el periodo de tiempo de dicho programa, los resultados aún no se ven reflejados y, por ello, no se evidencian en la presente investigación, por lo que será necesario seguir monitoreando el impacto de dichos programas en todas aquellas variables que vulneran los derechos económicos de las mujeres.

REFLEXIONES FINALES

El objetivo del presente trabajo fue analizar la brecha en el ingreso de los hogares cuyos jefes de familia son hombres y mujeres, como un tipo de violencia económica, así como determinar el impacto diferenciado por género y cuantil que tienen las variables edad y educación en el ingreso.

En cuanto a la hipótesis, se comprueba que la brecha en el ingreso entre los hogares con jefes y jefas de familia permanece, pero que ha sufrido una disminución significativa, en la mayor

¹⁰ DOF (2020). “Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024”. En http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020. Publicado el 22 de diciembre de 2020. Consultado el 16 de junio de 2021.

parte de la muestra, en el año 2018, con respecto a la situación que se presentaba en el año 2015.

Del análisis preliminar de los datos, se puede concluir que existe una brecha en el ingreso de los hogares, en promedio para toda la muestra de \$2 200 mensuales; en términos relativos, los hogares cuyos jefes de familia son hombres obtienen 16% más de ingresos que los hogares con mujeres como jefas. Sin embargo, la diferencia en los ingresos no se mantiene constante en toda la distribución, los cuartiles que presentan mayores diferencias en los ingresos son aquellos inferiores al 0.5 y superiores al 0.9, es decir que la brecha se hace angosta entre los cuartiles (0.5 y 0.9), ensanchándose en los extremos.

La relación entre ingreso y educación es positiva para hombres y mujeres, sin embargo, los hombres obtienen mayores ingresos que las mujeres, a pesar de poseer el mismo nivel educativo. En cuanto a la variable edad, se observa una relación positiva entre edad e ingreso hasta los 54 años de edad, lo cual coincide con los años en los cuales las capacidades físicas se empiezan a deteriorar. En términos de la brecha de los ingresos entre hombres y mujeres a lo largo de los años de edad, es casi imperceptible, pero existente de los 14 a los 46 años, después de dicha edad la brecha en el ingreso se hace más marcada y se mantiene.

Los resultados de la regresión lineal refuerzan lo mencionado por la teoría, la edad y el nivel educativo impactan positivamente al ingreso, mientras que ser mujer tiene un impacto negativo en dicha variable. Los hallazgos muestran que hay un impacto diferenciado de las variables edad y educación, dependiendo del género del jefe del hogar. Para los hombres, por cada año que cumplen o estudian, su ingreso se ve afectado positivamente en mayor grado que para el caso de las mujeres.

La evidencia de la regresión cuantílica señala que la brecha en el impacto de la educación y de la edad en el ingreso no se mantiene constante durante toda la distribución. Para el caso de la edad, la brecha de género del impacto de la edad en el ingreso se hace

cada vez mayor, conforme el cuantil avanza; es decir, conforme los hombres van teniendo mayor edad su ingreso se ve impactado positivamente en un grado mayor que el de las mujeres y dicho efecto crece a lo largo de la distribución.

En cuanto al impacto de la educación en el ingreso de los hogares, dependiendo del género del jefe de éstos, en la mitad inferior de la distribución se observa que la educación tiene un mayor impacto para las mujeres que para los hombres. En la parte superior de la distribución (del cuartil 0.5 en adelante) tiene mayor impacto la educación en el ingreso de los hombres.

En el análisis de la evolución de la problemática de 2015 a 2018 se observa que ha habido avances importantes en la disminución de la violencia económica, expresada a partir de la brecha de género en los ingresos de los hogares y que también se ha vuelto más favorable el impacto que tiene la educación en el ingreso de las mujeres; sin embargo, aún permanecen efectos como aquellos denominados: los techos de cristal, la discriminación salarial de género, la menor acumulación de capital humano, entre otros, que se ven expresados en ingresos inferiores para los hogares cuyo jefe es mujer, lo cual expone a dichos hogares a mayores fragilidades.

Es importante resaltar que, como lo señala Casique (2010), el empoderamiento de las mujeres contribuye al bienestar individual y familiar, en términos de salud y desarrollo social (Doepke y Tertilt, 2011; Wolfensohn 2000; Sen y Batliwala, 1997; Naciones Unidas, 1995), por lo cual es deseable e importante promover la incorporación de un mayor número de mujeres al mercado laboral, dar mayor control a las mujeres sobre los recursos económicos e intelectuales y sobre las decisiones que toman respecto a los mismos; así como impulsar iniciativas que promuevan la eliminación de la violencia económica en el ámbito laboral, por medio de la equidad en la remuneración entre hombres y mujeres, ejemplos de ello son: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), la Norma Mexicana NMX-R-025-

SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la LXIV Legislatura de la paridad de género y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.

Dentro de las líneas futuras de investigación se puede abordar esta problemática a través de distintos enfoques e incorporando otras variables relevantes como número de hijos, medio (rural o urbano), entre otras.

REFERENCIAS

- ACEVEDO MURIEL, A. F. (2018). "La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados". *Revista Reflexiones y Saberes*, (9): 2-14.
- BECKER, G.; K. Murphy y R. Tamura (1990). "Economic Growth, Human Capital and Population Growth". *Journal of Political Economy*, 98 (5): 12-137.
- BERNAL-TRIVIÑO, A. (2019). "El tratamiento informativo del caso Juana Rivas. Hacia una definición de violencia mediática". *Estudios sobre el mensaje periodístico*, 25 (2): 697-710.
- BHATT, A. (2016). "The Role of Economic Independence in Domestic Violence: Evidence from Africa". *Chicago Policy Review (Online)*.
- BRUZZONE AGUILAR, D. A. (2016). *Costos económicos de la violencia contra la mujer: una estimación en el Distrito Metropolitano de Quito en el año 2013* (Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- BUCHINSKY, M. (1998). "Recent Advances in Quantile Regression Models: A Practical Guideline for Empirical Research". *Journal of Human Resources*, 33 (1): 88-126.
- CADE, B. S. y B. R. Noon (2003). "A gentle introduction to quantile regression for ecologists". *Frontiers in Ecology and the Environment*, 1 (8): 412-420.

- CAMARENA ADAME, M. E. y M. L. Saavedra García (2018). “El techo de cristal en México”. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5 (47): 312-347.
- CASIQUE, I. (2010). “Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia”. *Revista mexicana de sociología*, 72 (1): 37-71.
- CASTAÑEDA SALGADO, M. P.; P. Ravelo Blancas y T. Pérez Vázquez (2013). “Feminicidio y violencia de género en México: omisiones del Estado y exigencia civil de justicia”. *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (74): 11-39.
- CASTRO, R.; F. Riquer y M. Medina (2016). *Violencia de género. Conceptos clave en los estudios de género*, (1). México: UNAM.
- CERVA CERNA, D. (2014). “Participación política y violencia de género en México”. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 59 (222): 117-140.
- CHRONISTER, K. M. (2007). “Contextualizing women domestic violence survivors’ economic and emotional dependencies”. *American Psychologist*, 62 (7): 706-708. En <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.7.706>
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2017). Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. Santiago de Chile: Naciones Unidas, Cepal.
- CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN (2018). *Indicadores demográficos 1950-2050*. En <https://datos.gob.mx/busca/dataset/proyecciones-de-la-poblacion-de-mexico-y-de-las-entidades-federativas-2016-2050> (Consulta el 26 de abril de 2020).
- CÓRDOVA LÓPEZ, O. (2017) “La violencia económica y/o patrimonial contra las mujeres en el ámbito familiar”. *Persona y familia*, (6). Revista del Instituto de la Familia. Lima:

Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Facultad de Derecho.

- CORTÉS, A. (2018). "Violencia de género y frontera: migrantes centroamericanas en México hacia los EEUU". *European Review of Latin American and Caribbean Studies/Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, (105): 39-60.
- DAMIÁN BERNAL, A. L. y J. A. Flores (2018). "Feminicidios y políticas públicas: declaratorias de alertas de violencia de género en México, 2015-2017". *Perspectiva Geográfica*, 23 (2). DOI: 10.19053/01233769.7287
- DE LA RICA, S. (2016). "Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida". *Revista de ciencias y humanidades de la Fundación Ramón Areces*, (16): 59-71.
- DOF (2020). Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. En http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020. Publicado el 22 de diciembre de 2020 (Consulta el 16 de junio de 2021).
- DOEPKE, M. y M. Tertilt (2011). "Does Female Empowerment Promote Economic Development?" Rhode Island: The World Bank.
- EROSA, A.; L. Fuster y D. Restuccia (2016). "A Quantitative Theory of the Gender Gap in Wages". *European Economic Review*, 85 (2016): 165-187.
- ESPINAR-RUIZ, E. y M. A. Mateo-Pérez, M. A. (2007) "Violencia de género: reflexiones conceptuales, derivaciones prácticas". *Papers: revista de sociología*, (86): 189-201.
- EXPÓSITO, F. y M. Moya (2011). "Violencia de género". *Mente y cerebro*, 48(1): 20-25.
- FARMER, A. y J. Tiefenthaler (1997). "An Economic Analysis of Domestic Violence". *Review of Social Economy*, 55 (3): 337-358.

- FAWOLE, O. (2008). "Economic Violence to Women and Girls: Is it Receiving the Necessary Attention?". *Trauma, Violence, & Abuse*, 9 (3): 167-177.
- FERNANDES, A.; M. Huber y G. Vaccaro, G. (2020). "Gender Differences in Wage Expectations". *arXiv preprint arXiv: 2003.11496*. En <https://arxiv.org/pdf/2003.11496.pdf>
- FLATØ, M.; R. Muttarak y A. Pels (2017). "Women, Weather, and Woes: The Triangular Dynamics of Female-headed Households, Economic Vulnerability, and Climate Variability in South Africa". *World Development*, 90: 41-62.
- FREITAS, A. L. (2015). "The residual determination of the rent of land in Adam Smith's theory of value and distribution". *UFRJie*. Instituto de Economía. Discussion Paper 013 | 2015.
- GALARZA, F.; L. Kogan y G. Yamada Fukusaki (2011). "¿Existe discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana?: un análisis experimental". Documento de Discusión, DD/11/15. Lima: Universidad del Pacífico.
- GALLEGO-GRANADOS, P. y K. Wrohlich (2020). "Selection into Employment and the Gender Wage Gap Across the Distribution and Over Time". CEPA Discussion Papers 15, Center for Economic Policy Analysis. Berlín.
- GICHEVA, D. (2013). "Working Long Hours and Early Career Outcomes in the High-End Labor Market". *Journal of Labor Economics*, 31 (4): 785-824.
- GOLDIN, C., (2014). "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter". *American Economic Review*, 104 (4): 1091-1119.
- HECKMAN, J. J. (1976). "A Life-Cycle Model of Earnings, Learning, and Consumption". *Journal of Political Economy*, 84 (4): 9-44.
- HECKMAN, J. J., L. Lochner y C. Taber (1998). "Explaining Rising Wage Inequality: Explorations with a Dynamic General Equilibrium Model of Labor Earnings with He-

- terogeneous Agents”. *Review of economic dynamics*, 1 (1): 1-58.
- HERNÁNDEZ CASTILLO, R. A. (2010). “Violencia de Estado y violencia de género. Las paradojas en torno a los derechos humanos de las mujeres en México”. *Trace. Travaux et recherches dans les Amériques du Centre*, (57): 86-98.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA (2018). *Encuesta Ingreso Gasto de los Hogares 2018*. En www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2018/
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA. *Empleo y Ocupación*. Banco de datos. En <https://inegi.org.mx/app/indicadores> (Consulta el 27 de abril de 2020).
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES) (2020). *Documentos*. En www.gob.mx/inmujeres (Consulta el 26 de abril de 2020).
- JIMÉNEZ BAUTISTA, F. (2020). “Antropología de la violencia: origen, causas y realidad de la violencia híbrida”. *Revista de cultura de paz*, (3): 9-51.
- KOENKER, R. y G. Bassett (1978). “Regression Quantiles”. *Econometrica*, 46, (1): 33-50.
- LANG, M. (2003). “¿Todo el poder? Políticas públicas, violencia de género y feminismo en México”. *Iberoamericana* (2001): 69-90.
- LENZE, J. y S. Klasen (2017). “Does Women’s Labor Force Participation Reduce Domestic Violence? Evidence from Jordan”. *Feminist Economics*, 23 (1): 1-29.
- LÓPEZ LÓPEZ, M. T. y A. Valiño Castro (2003). “El trabajo asalariado como generador de derechos sociales. Las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social: diferencias entre hombres y mujeres”. En C. Sarasúa y L. Gálvez (eds.), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Alicante: Publicaciones de la Universidad de Alicante, 381-401.

- MAGALLÓN PORTOLÉS, C. (2005). “Epistemología y violencia. Aproximación a una visión integral sobre la violencia hacia las mujeres”. *Feminismo/s*, (6): 33-47.
- MANNING, A. y J. Swaffield (2008). “The Gender Gap in Early-Career Wage Growth”. CEP Discussion Paper No. 700.
- MARTÍN PALACIOS, M. C. (2018). *Estudio sobre el impacto económico de la violencia de género en España* (Tesis, Universidad Pontificia ICAI ICADE. Comillas, Madrid).
- MEDINA MORAL, E. y J. Vicéns Otero (2011). “Factores determinantes de la demanda eléctrica de los hogares en España: una aproximación mediante regresión cuantílica”. *Estudios de Economía Aplicada*, 29 (2): 515-538.
- NÚÑEZ ATANEA, R. (2009). “La violencia económica hacia las mujeres es una realidad”. *ATENEA, Centros de Estudios de Género Universidad de El Salvador*. Año 2, Revista 4. El Salvador: Ciudad Universitaria.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1995). *Population and Development: Program of Action adopted at the International Conference on Population and Development*. El Cairo: Department for Economic and Social Information and Policy analysis.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2018). “OIT: La participación laboral de las mujeres aumenta, pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe”. Comunicado de prensa del 8 de marzo de 2018. En www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang-es/index.htm
- PEÑATE, M.; K. De Escobar, A. Quintanilla y C. Alvarado (2016). “Estimación del costo económico de la violencia en El Salvador 2014”. Banco Central de Reserva de El Salvador. En www.bcr.gob.sv/bcrsite/uploaded/content/category/1745118187.pdf
- POSTMUS, J. L.; S. B. Plummer y M. Stylianou (2016). “Measuring Economic Abuse in the Lives of Survivors: Revising

- the Scale of Economic Abuse". *Violence Against Women*, 22 (6): 692-703.
- RÍOS-ÁVILA, F. y G. Canavire-Bacarreza (2017). "The Effect of Intimate Partner Violence on Labor Market Decisions". *International Journal of Social Economics*, 44 (1): 75-92.
- RIVAS RIVERO, E.; E. Bonilla Algovia, J. J. Vázquez Cabrera y C. Calleja Centenera (2016). "Percepciones y atribuciones causales sobre la violencia de género en León (Nicaragua)". En C. García, C. Flecha, M. J. Cala, M. Núñez, A. Guil, R. Martínez e I. Vázquez (coords). *Mujeres e investigación, aportaciones interdisciplinarias*, 587-602. Sevilla: SIEMUS.
- ROBERTSON, R.; G. López-Acevedo y Y. Savchenko (2020). "Globalisation and the Gender Earnings Gap: Evidence from Sri Lanka and Cambodia". *The Journal of Development Studies*, 56 (2): 295-313.
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. y L. Pautassi (2016). "Violencia contra las mujeres y políticas públicas: implicancias fiscales y socioeconómicas". En https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40483/S1600701_es.pdf?sequence=6
- ROMER, P. (1990). "Human Capital and Growth: Theory and Evidence". *Journal of Political Economy*, 32: 251-286.
- SEN, B. (2017). "Domestic Violence and Women Labor Market Accessibility: The Empirical Evidence of Cambodia". (Master dissertation, National Institute of Development Administration).
- SEN, G. y S. Batliwala (1997). "Empowering Women for Reproductive Rights. Moving Beyond Cairo". Ponencia presentada en el Seminar on Female Empowerment and Demographic Processes: Moving Beyond Cairo. Lund, Suecia, 21 de abril de 1997.
- SHARP, D. N. (2014). "Introduction: Addressing Economic Violence in Times of Transition". En *Justice and Economic Violence in Transition*, 1-26. Nueva York: Springer.

- SIDDIQUE, Z. (2018). "Violence and Female Labor Supply". IZA Discussion Papers 11874, Institute of Labor Economics (IZA).
- SOSA CASTRO, M.; M. Martínez-Preece y C. Zubieta Badillo (2019). "Brecha de los ingresos en México desde una perspectiva de género". En E. E. (coord.), *Mujeres en las Organizaciones*, 159-178. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- TARDÓN RECIO, B. (2017). *La violencia sexual: Desarrollos feministas, mitos y respuestas normativas globales* (Disertación doctoral, Universidad Autónoma de Madrid).
- VALDEZ-SANTIAGO, R.; C. Juárez-Ramírez, V. N. Salgado-de Snyder, C. Agoff, L. Ávila-Burgos y M. C. Híjar (2006). "Violencia de género y otros factores asociados a la salud emocional de las usuarias del sector salud en México". *Salud pública de México*, 48 (S2): 250-258.
- VYAS, S. y C. Watts (2009). "How Does Economic Empowerment Affect Women's Risk of Intimate Partner Violence in Low and Middle Income Countries? A Systematic Review of Published Evidence". *Journal of International Development: The Journal of the Development Studies Association*, 21 (5): 577-602.
- WOLFENSOHN, J. D. (2000). *Hacia un mundo con equidad*. Praga: Banco Mundial.