

Brecha salarial de género y violencia doméstica contra la mujer en el Perú

Diego Quispe

Pontificia Universidad Católica del Perú

<https://orcid.org/0000-0002-0033-5017>

doi: 10.46476/ra.v4i1.141

Resumen

En el Perú, el 68 % de las mujeres de todo el país reporta haber sido víctima, alguna vez, de violencia por parte de su pareja. Sin embargo, se conoce muy poco sobre los determinantes económicos de la violencia doméstica contra la mujer. El presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre brecha salarial de género y la violencia doméstica en el Perú. En específico, se busca medir el efecto de la brecha salarial de género sobre el riesgo de sufrir violencia doméstica. En este caso, la brecha salarial es una característica del mercado laboral al cual se enfrentan las mujeres en desventaja al que enfrentan los varones. Por tanto, la violencia no se explicaría solo por las características de las mujeres, de la pareja y del hogar, sino también por las condiciones del mercado de trabajo. Se encuentra que brechas salariales amplias están asociadas con mayores incidencias de violencia física y emocional. Este resultado se extiende también a mujeres que no trabajan; ellas se benefician de una mayor igualdad en el mercado laboral, pues sus ingresos potenciales mejoran, lo cual aumentaría su poder de negociación dentro del hogar.

Estado de la cuestión

La Organización Mundial de la Salud considera la violencia como un problema de salud con consecuencias graves para el desarrollo de una sociedad (OMS, 2002). La violencia doméstica, en particular, es un problema aún mayor pues es de esperar que sea en el hogar donde las personas deberían sentirse más seguras (Gelles y Straus, 1988). La violencia contra la mujer reduce la capacidad de la víctima para realizar contribuciones a la familia, a la economía y a la vida pública; deteriora la salud, reduce la productividad, merma la capacidad educativa, limita la movilidad social y el potencial innovador de las mujeres, de sus hijos e incluso de la misma pareja agresora. Además, como problema público, incrementa los costos de los servicios sociales, judiciales y de salud. (Naciones Unidas, 2006).

En el Perú, 7 de cada 10 mujeres han sufrido violencia física, psicológica o sexual por parte de su pareja en algún momento de sus vidas, cifra por encima del promedio para América Latina (MIMP, 2017). Por lo cual, la violencia doméstica es un problema apremiante a combatir si queremos ser una sociedad que busque la igualdad entre sus ciudadanos, la expansión de sus posibilidades de desarrollo y el reconocimiento de la dignidad de las personas.

Con vistas a lo anterior, este trabajo tuvo como objetivo explicar la violencia doméstica contra la mujer en el Perú a través de las condiciones relativas del mercado de trabajo que enfrentan las mujeres. En particular, se buscó estimar el efecto de la brecha salarial de género sobre la violencia doméstica, entendiendo esta brecha como una característica del mercado laboral al cual se enfrentan las mujeres en desventaja relativa respecto a los hombres. El análisis aprovechó los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) y de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) para el periodo 2007-2017.

La violencia doméstica contra la mujer se expresa en tres formas: física, sexual y emocional. Las acciones destinadas a causar dolor o daño físico, sea moderado o severo, se clasifica como violencia física. La violencia psicológica comprende toda acción que tenga como fin humillar, amenazar, controlar y causar daño moral. Respecto a la violencia sexual, esta incluye toda acción en la que se obliga a mantener relaciones sexuales contra su voluntad usando el chantaje, amenaza o fuerza física. Estas tres formas de violencia no son excluyentes, suelen ocurrir simultáneamente.

Típicamente se conoce a la brecha salarial de género al ratio entre los salarios promedio de mujeres y hombres. Sin embargo, para este estudio se necesitó descomponer la brecha en dos partes: una que se explica por las características de los trabajadores y otra que se atribuye a la desventaja que tienen las mujeres en el mercado laboral, solo por ser mujeres. Esta brecha salarial no explicada es la que

nos interesa, pues es una medida de segregación en el mercado laboral al cual las mujeres se enfrentan de forma desventajosa en comparación con los hombres.

La relación entre brecha salarial y violencia doméstica se desprende de la teoría de negociación familiar. Esta teoría reconoce que las familias son sistemas complejos en los que cada miembro tiene necesidades, preferencias, deseos y expectativas distintas. Por tanto, las decisiones de la familia son el resultado de pugnas y negociaciones continuas, donde el poder de negociación de cada miembro es central. Este poder de negociación es la capacidad de los miembros para influir en el resultado de una negociación o acuerdo en su favor. Uno de los determinantes del poder de negociación es la diferencia de ingresos entre los miembros del hogar, en particular entre la mujer y la pareja.

La existencia de asimetría en el poder de negociación se refleja en diferentes dimensiones dentro de la familia; por ejemplo, en quién toma las decisiones de gasto, en el respeto de las libertades y opiniones, y en la probabilidad de ser víctima de violencia. En ese sentido, Aizer (2010) y Pollak (2015) proponen que el aumento de los ingresos de las mujeres mejoraría su poder de negociación y por tanto se reducirían los niveles de violencia. Se debe resaltar que estos trabajos utilizan los salarios relativos potenciales (condiciones de mercado) y también los salarios percibidos. Esto porque las mujeres que no trabajan, aún sin recibir salarios, tiene la opción de incorporarse al mercado laboral y así mejorar su posición de negociación.

Datos y metodología

Las principales fuentes de información fueron la ENAHO y la ENDES de los años 2007 al 2017. En el caso de la ENAHO, se utilizó los módulos 300 y 500. De este último se tomó la información sobre el empleo y los salarios, y del módulo 300 se obtuvo el nivel educativo y demás características del trabajador. Se utilizó esta base de datos para estimar la variable brecha salarial de género para cada departamento en cada año de estudio, es decir calculamos 264 valores.

Por otro lado, las variables de violencia fueron construidas a partir de la ENDES que tiene como población objetivo a las mujeres en edad fértil (15 a 49 años). En particular, se utilizó los módulos 66 (información de la persona encuestada), 71 (Nupcialidad, fecundidad, cónyuge y mujer) y 73 (violencia doméstica). El último se basa en el *Revised Conflict Tactics Scale* (Strauss et al., 1996) que es una de las medidas de mayor fiabilidad en la detección de violencia doméstica.

La metodología consistió en dos etapas. La primera buscó encontrar la brecha salarial de género. Para tal motivo, se utilizó la descomposición propuesta por Ñopo (2008). Esta es una extensión de la descomposición Oxaca-Blinder que aprovecha

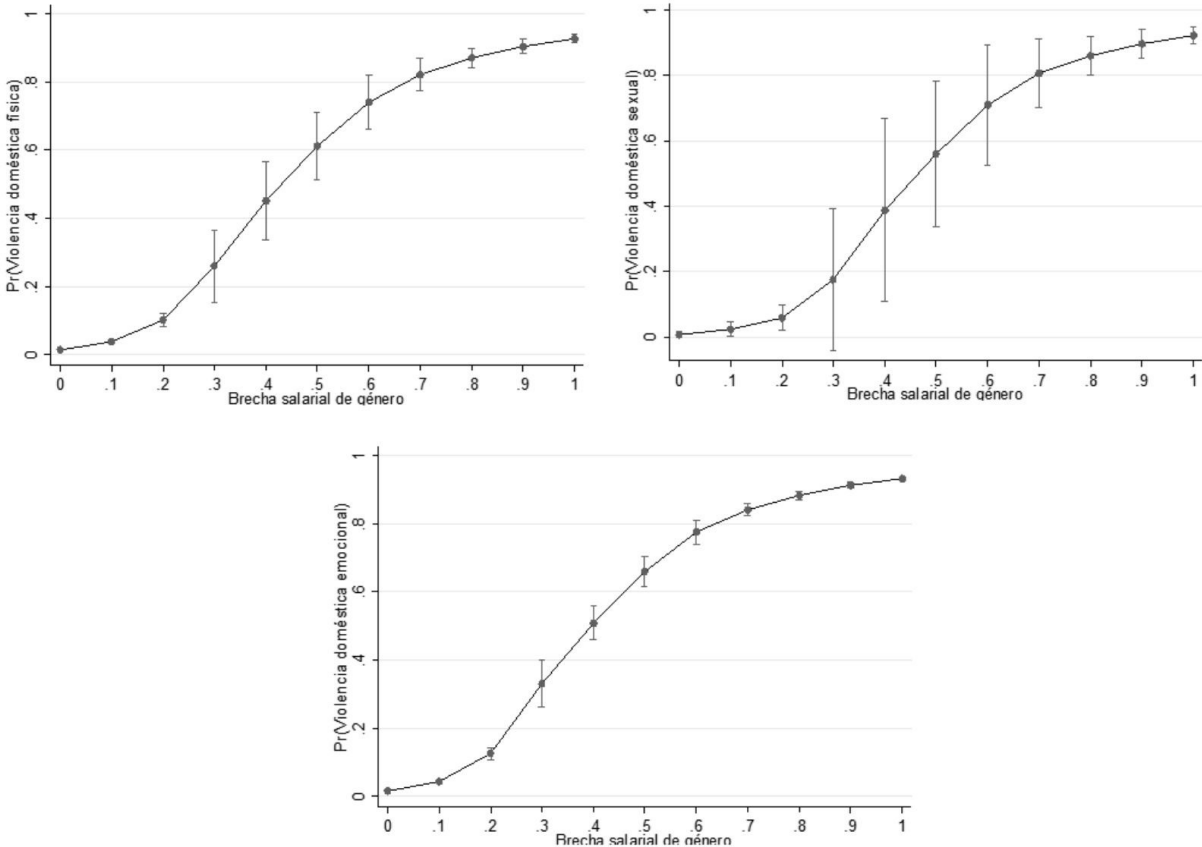
la metodología de emparejamiento para realizar una mejor descomposición de la diferencia de salarios por género. La construcción de la brecha se realizó a partir de los datos de la ENAHO, pues esta presenta las características del empleo e ingreso que no cuenta la ENDES.

En el segundo paso, se aplicó regresiones de diferencias donde la incidencia de los diferentes tipos de violencia es explicada a partir de cuatro grupos de variables; características del trabajo, de la mujer, de la pareja y del hogar. El primer grupo de variables fue la de análisis prioritario para nuestro estudio, pues una de las características del trabajo es la brecha salarial de género. Los tres grupos de variables restantes se utilizarán como covariables, pues la literatura indica que también son determinantes de la violencia doméstica contra la mujer.

Principales hallazgos

En el Gráfico 1, presentamos de forma visual los efectos marginales de la brecha salarial sobre los tres tipos de violencia. Estos resultados utilizan la información de todas las mujeres de nuestra muestra, es decir 300 120 mujeres en 24 departamentos durante 11 años.

Gráfico 1: Efectos marginales estimados



Fuente: Elaboración propia

En el caso de la violencia física, el efecto es significativo; un cambio de 1% de la brecha salarial puede generar 2.29 % de variación en la probabilidad de ser víctima de este tipo de violencia. Los efectos marginales para la violencia emocional son más claros; un aumento de 1% en la brecha puede aumentar, en promedio, 3.52 % la probabilidad de ser víctima de violencia emocional. En el caso de la violencia sexual, los resultados no son significativos.

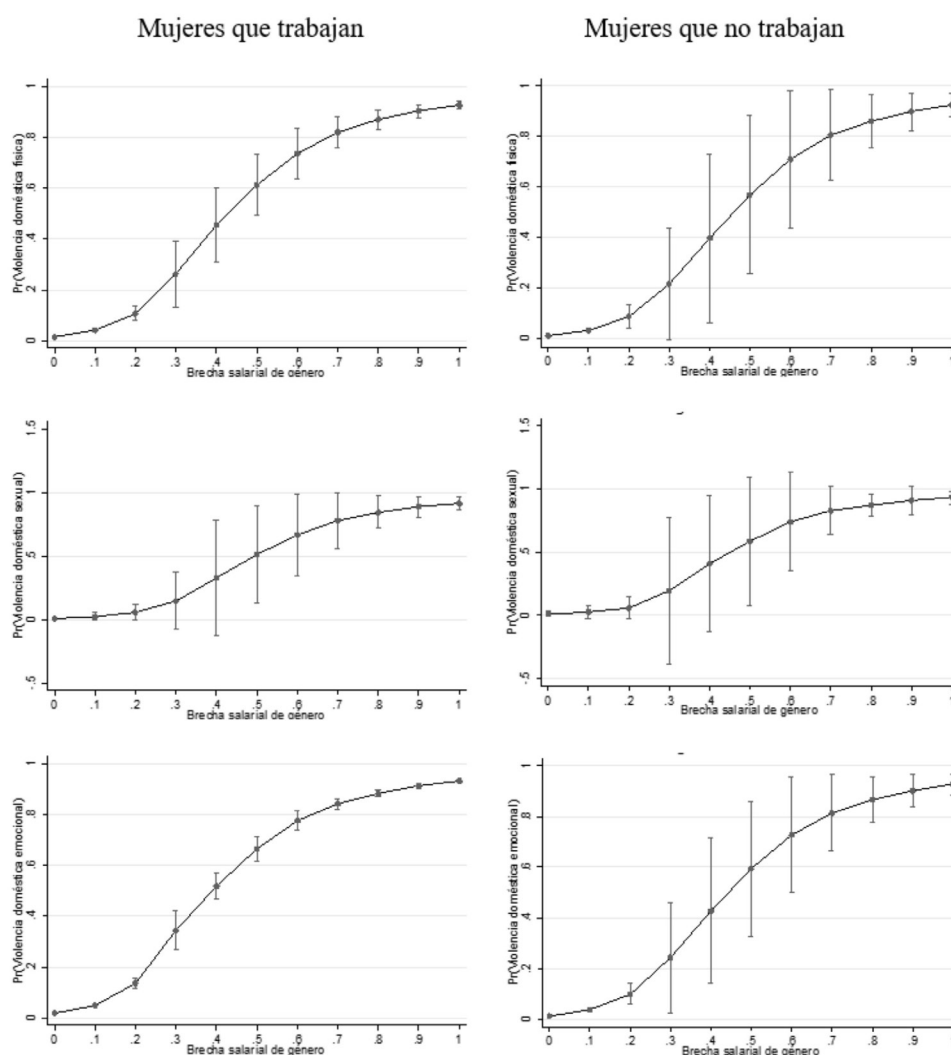
La teoría planteada predice que la brecha salarial también tendría impacto incluso en las mujeres que no trabajan. Por ello realizamos la estimación de la probabilidad de violencia, separando el grupo de mujeres que trabaja de las que no trabajan. Los resultados indican que la brecha salarial tiene impacto en la violencia física y en la violencia emocional para las mujeres que no trabajan. El impacto es menor al de las mujeres que trabajan, pero esto indica que mejoras en la igualdad en el mercado laboral, puede inducir a las mujeres a tener mayores oportunidades al salir de relaciones violentas e integrarse al mercado para independizarse económicamente.

El Gráfico 2 muestra los efectos marginales diferenciados por mujeres que trabajan y que no trabajan para cada tipo de violencia doméstica. En el caso de la violencia física, un aumento de la brecha salarial en 1% generaría 1.7% de mayor incidencia de este tipo de violencia en las mujeres que no trabajan. Un incremento de 1 % en la brecha salarial generaría un alza en la incidencia de violencia emocional de 2.0 % en las mujeres de este grupo. Si bien la evidencia no es contundente por los márgenes de error grandes, los primeros tramos de un aumento de la brecha salarial sí tendría un impacto en estos dos tipos de violencia.

El resultado principal de la investigación es que una mayor brecha salarial incide en mayor violencia, en especial en el tipo emocional y físico. Si bien, existen otros factores que causan y exacerban la violencia, la desigualdad en ingresos muestra ser un determinante no poco importante. Parte de la importancia de este resultado radica en que la brecha salarial no es una variable sobre la cual las mujeres puedan decidir, es una característica del entorno donde viven y se desenvuelven. En ese sentido, escapar de una relación violenta no depende únicamente de la decisión individual de la mujer, sino de lo que su entorno le ofrezca o limite; en este caso, las desventajas en el mercado laboral en comparación con la situación de los hombres.

Ampliando lo mencionado, cerrar esta brecha salarial supone reducir la violencia, incluso en mujeres que no trabajan. Un mercado laboral que les permita depender menos de la pareja es importante al igual que tener un mercado laboral que dé la posibilidad a las mujeres a insertarse en él con buenos ingresos, es decir ingresos potenciales atractivos. Los resultados econométricos señalan que, en especial, la violencia física es muy susceptible a cambios en la brecha salarial en mujeres que no trabajan, pero que sí estarían dispuestas a buscar un empleo.

Gráfico 2: Efectos marginales estimados para mujeres que trabajan y no trabajan



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDES

Por tanto, la violencia no se explicaría solo por las características de las mujeres, de la pareja y del hogar; sino también por las condiciones del mercado de trabajo. Cerrar las desigualdades de género en el mercado laboral, además de ser una necesidad de justicia, nos llevaría a reducir la violencia doméstica.

Algunas preguntas que se desprenden y que podrían ser abordadas en futuras investigaciones son: ¿cuál es el alcance y la naturaleza de la brecha salarial de género en diferentes sectores y niveles de empleo en Perú? ¿qué factores influyen en esta brecha salarial y cómo se relacionan con la discriminación de género en el mercado laboral? ¿cómo pueden las políticas públicas y las prácticas empresariales contribuir a reducir la brecha salarial y prevenir la violencia doméstica contra la mujer? Estas preguntas son cruciales para comprender y abordar los desafíos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral y poder lograr la erradicación de la violencia contra la mujer.

Referencias

Aizer, A. (2010). The gender wage gap and domestic violence. *The American economic review*, 100(4), 1847.

Gelles, R. J. y Straus, M. A. (1988). *Intimate violence: The causes and consequences of abuse in the American family*. Nueva York: Simon&Schuster.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). (2017). *Impacto y consecuencias de la violencia contra las mujeres*. MIMP.

Naciones Unidas (2006). *Poner fin a la violencia contra la mujer. De las palabras los hechos*

Ñopo, H. (2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. *The review of economics and statistics*, 90(2), 290-299.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2002). *Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud*.

Pollak A. (2015) *Bargaining Power in Marriage: Earnings, Wage Rates, and Household Production*. NBER Working Paper #11239

Straus, M. A., Hamby, S. L., Boney-McCoy, S., & Sugarman, D. B. (1996). The revised conflict tactics scales (CTS2) development and preliminary psychometric data. *Journal of family issues*, 17(3), 283-316.