



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Universidad Autónoma metropolitana

Unidad Iztapalapa

División de Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Sociología

**Condiciones de vida y de trabajo como determinantes para la
construcción de la identidad ocupacional de mujeres empleadas del hogar**

TESIS

Para obtener el grado de Licenciada en Sociología

Presenta:

Ana Sofía Pablo López

Asesora: Hedald Tolentino Arellano

México, D.F. Noviembre, 2013

“Mi receta para la vida es nunca tener miedo de sí misma, miedo de lo que pienso y de mis opiniones”

Eartha kitt

Condiciones dignas para un trabajo digno

Dedicatorias y Agradecimientos:

Con admiración y respeto a todas aquellas mujeres que trabajan dentro del hogar remunerado y que decidieron apoyarme en este proyecto de investigación, el cual es muy importante para mí, donde todas llegamos a la conclusión de poder alzar nuestra voz y demostrar que este trabajo es digno, por el cual debe valorizarse y hacerse cumplir las leyes, en sus derechos y obligaciones al ratificar el convenio 189 en México.

A mi hermana y hermano por soportarme en tiempos de desvelos y comprensión por las tareas domésticas del hogar y sobre todo por su apoyo moral.

Agradezco a la *Sociedad Mexicana Pro Derechos de la Mujer, A.C* por tomarme en cuenta en el área de programas, sobre todo en Derechos Laborales, donde logre conocer el trabajo de grandes mujeres, de diversos estados, que luchan porque el trabajo de mujeres empleadas del hogar sea reconocido en toda la republica mexicana, esto durante la realización de mi servicio social.

A mi madre por su dedicación, en sus días de desvelo por la familia y la superación de sus hijos, por enseñarme el valor de tener estudios, el valor del trabajo por más mínimo que sea y porque me inspiro a superarme a mi misma ante los obstáculos y prejuicios que me ha dado la vida.

A la mujer que me enseñó mucho sobre el valor de este trabajo, a través de su testimonio, donde se enfrentó a la violación de sus Derechos Humanos y laborales, por el cual decidió iniciar una lucha incansable por los DHL de mujeres empeladas del hogar, Gracias Marcelina B.

En especial, con cariño y respeto a mi asesora de tesis que supo orientarme y apoyarme para ser de este proyecto un gran trabajo de investigación.

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	7
Justificación de la investigación	15
Objetivos, justificación y preguntas de investigación	22
ESTRUCTURA DE LA TESIS.....	25
CAPITULO I	26
1.1 Introducción	26
1.2 Configuración de la realidad social de empleadas del hogar a través de la cultura, género e identidad.	27
1.2.1 Concepto de cultura	27
1.2.2 Concepto de género.....	30
1.2.3 Concepto de identidad.....	32
1.3 Conceptualización sustantiva: migración, precariedad laboral, etnia y estrategias de sobrevivencia.....	37
1.3.1 Migración	37
1.3.2 Precariedad laboral.....	39
1.3.3 Estrategias de sobrevivencia	44
1.3.4 Etnia	46
1.4 Propuesta y estrategia metodológica.....	49
1.4.1 Métodos de investigación: encuesta y relatos de vida	50
1.4.2 Instrumentos	51
1.5 Reflexiones finales	54
CAPITULO II.....	55

2.1	Introducción	55
2.2	Situación de la población femenina ocupada en México.....	55
2.3	Situación de la población femenina ocupada en México en el sector servicios.....	58
2.4	Situación ocupacional de empleadas del hogar en México	64
2.4.1	Estructura y composición de la población ocupada en el trabajo doméstico remunerado	65
2.5	Reflexiones finales	69
 CAPITULO III.....		70
3.1	Introducción	70
I. MUNDO SOCIAL		71
3.2	Perfil sociodemográfico y significados entorno a identidad étnica.....	71
3.3	Familia de origen y migración a la ciudad de México	74
3.3.1	Lugar de origen	74
3.3.2	Actividades en su lugar de origen.....	75
3.3.3	Familia de origen	77
3.3.4	Migración	79
3.4	Familia conformada	83
3.5	Relación con la comunidad de origen	81
3.5.1	Relación con la familia	85
II. MUNDO LABORAL		85
3.6	Inicio laboral en la ciudad de México y en su actual empleo	86
3.7	El lugar el trabajo	88
3.8	Modalidades de empleo: de planta, de entrada por salida y horarios de trabajo.....	91
3.9	Actividades que realizan	94

3.10 Remuneraciones, ingresos y prestaciones sociales	97
3.11 Discriminación en el ámbito laboral	100
3.12 Relación con los integrantes del empleador, esposo(a), hijos u otros parientes	104
3.13 Significado y percepción sobre el trabajo doméstico	107
3.14 Pertenencia a algún colectivo u organización.....	108
3.15 Reflexiones finales	110
CONCLUSIONES GENERALES	113
BIBLIOGRAFÍA.....	116
ANEXOS	121

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación presenta la construcción teórica y práctica acerca de las *Condiciones de vida y de trabajo como determinantes para la construcción de la identidad ocupacional de mujeres empleadas del hogar en la Ciudad de México.*

El punto de partida surge de la observación que se da hacia el trabajo del hogar remunerado y su inserción en el trabajo doméstico, sobre todo en la Ciudad de México como una estrategia para poder mejorar su condición social y económica. El cual este grupo de mujeres se identifican cuando comparten y participan en un mismo trabajo, como lo es el empleo del hogar remunerado.

Las mujeres que trabajan dentro del empleo del hogar contribuyen no solo al mantenimiento y a la reproducción de los miembros de su propia familia sino también al desarrollo que obtiene dentro de su trabajo y a una familia “ajena”. Esto lo podemos llamar un trabajo de doble jornada, ya que trabaja dentro de una casa “ajena” recibiendo remuneración alguna por su trabajo mientras que en su casa realiza labores similares pero para poder mantener la reproducción social y cultural de la familia.

La propuesta teórica-metodológica parte de la corriente constructivista acerca del empleo del hogar remunerado en la Ciudad de México. La idea general es ver como las mujeres que se insertan dentro del trabajo del hogar, van construyendo sus ideas sobre su medio físico, social y cultural, a través de su interacción con las personas y el mundo, ya que en el proceso de construcción o reconstrucción de su identidad van encontrando nuevos significados a partir de la interacción con otros sujetos, es decir, dentro de la investigación se aborda a nivel micro en la interacción de las mujeres con otros sujetos, sobre todo de su empleador; a nivel meso desde los rasgos categóricos de la empleada del hogar como su condición étnica, y a nivel macro, la integración que tienen las mujeres empleadas del hogar en la sociedad en general.

La investigación se ve desde una perspectiva de género, cultura e identidad y dentro de esta construcción teórica se propone los conceptos de condiciones de trabajo, migración, precariedad laboral, etnia, estrategias de sobrevivencia y discriminación social/ laboral.

Dentro del enfoque metodológico, se propone una metodología mixta, ya que la efectividad para poder juzgar el valor de la investigación, son las circunstancias las que determinan el grado en que se utilizan las aproximaciones cuantitativa y cualitativa. Para esto los métodos utilizados fueron la aplicación de una encuesta a 44 mujeres donde se les cuestiono sobre sus condiciones de vida antes y después de emigrar, el proceso migratorio que vivió, su familia y comunidad de origen y la construcción de su propia familia así como la orientación laboral hacia el empleo doméstico y sus condiciones de trabajo, prestaciones, ingresos, jornada laboral, actividades laborales y la relación socio-laboral con su empleador(a), también se utilizaron cuatro relatos de vida de mujeres empleadas del hogar, en temas como condiciones de vida y sus condiciones laborales, para tener mayor profundidad en el tema, teniendo como principales hallazgos, la transformación cultural, social y laboral desde que llegaron a la Ciudad de México.

En México hay un importante desplazamiento migratorio tanto de hombres como mujeres hacia la zona metropolitana de la Ciudad de México, con el fin mejorar su calidad de vida y sus condiciones sociales. Las empleadas del hogar, emigran con altos niveles de analfabetismo, pobreza, sin documentación básica ni formación técnica o profesional, en algunos casos se cuenta con un nivel de estudios básicos, con culturas y costumbres diferentes. Con estas características sociales, la única opción que encuentran es la de trabajar en casas prestando sus servicios en actividades de cocina, aseo general de la casa, lavandería, planchado, cuidado de niños, personas enfermas y cuidado de la casa de los empleadores.

Muchas veces desconocen el idioma español, lo que las limita a la posibilidad de tener oportunidades de otros empleos, en tanto que su condición de mujeres, restringida culturalmente y su baja escolaridad, establece límites estrechos a las actividades que pueden desempeñar. Son discriminadas por su forma de hablar, de ser y vestir, su mundo social se reduce a la familia de sus patronos, parientes cercanos que también viven en la ciudad o conocidas. Al llegar a la ciudad el proceso de adaptación no es fácil, especialmente por el ambiente cultural que se encuentra presente en la sociedad, en muchos casos se presenta en diversas formas de humillación, son formas de presión social para obligar a la aceptación y uniformización a los patronos culturales dominantes.

Aunque también es cierto que en este empleo también se insertan mujeres cercanas a las ciudades principales, como es el caso de la Ciudad de México.

En México, la sociedad descalifica a las empleadas del hogar, ya que durante años, la mayoría de ellas trae detrás elementos de discriminación y son ofensivas, las “denominaciones” como “sirvienta”, “muchacha”, “chacha”, “gata” y “criada”, entre otros, han estado apuntándolas para señalarlas, ofenderlas; este tipo de “calificativos” no sólo descalifican a las mujeres empleadas del hogar sino que deterioran su autoestima y la estigmatizan.

Lo cierto es que el trabajo del hogar no se realiza por vocación sino porque es el único que ofrece un lugar donde vivir, alimentación y un sueldo. Aunque no hay mayores requerimientos en el conocimiento del empleo; no obstante, las exigencias e injusticias laborales son muchas; por lo que son importantes sus testimonios al respecto. Por eso esta investigación visibiliza parte de lo que ellas viven a partir de las condiciones y factores (sociales, culturales, económicas, familiares) que impulsan a la mujer a migrar a la ciudad de México y por qué se inserta principalmente en el trabajo del hogar en la Ciudad de México, es decir, describir y conocer las estrategias que utilizan las mujeres para migrar, conseguir trabajo, su sometimiento a patrones culturales dominantes en el entorno urbano así como su socialización y desarrollo personal en su lugar de trabajo y en la vida familiar, ya que viven y trabajan en el Distrito Federal.

En México el servicio doméstico ha sido uno de los principales empleos de las mujeres. Para Chávez, a nadie es ajeno que el trabajo doméstico en la Cd. de México es realizado por mujeres de los sectores más empobrecidos tanto de la ciudad como de las áreas conurbadas aledañas a la ciudad que a su vez son mujeres que han migrado del interior de la república (Chávez, 2006)

Esta condición de migración implica que las mujeres sean desprendidas de su contexto familiar y cultural, lo cual las sitúa en una condición de desventaja frente a las exigencias laborales y de comportamiento que le son ajenos y que, a veces, se traducen en una actitud

de franca discriminación racial por parte de los empleadores (García, Pacheco y Blanco, 1995: 21).

Aun cuando no es el eje central de la investigación, es importante mencionar la condición de migración de las mujeres empleadas del hogar ya que ellas han construido y consolidado sus redes sociales, y esto es lo más importante, tanto para emprender la migración, como para establecerse en la ciudad. Han desarrollado una extensa red de apoyos mutuos para hacer frente a las adversidades. Por lo general, encuentran trabajo gracias a una red constituida por familiares y padrinos que ya se han establecido en la ciudad (Ohemichen, 1999)

Dados los niveles de pobreza y marginación de sus lugares de origen aunado a la escasa formación laboral e instrucción formal sus oportunidades laborales se reducen drásticamente al llegar a un contexto urbano. (Chávez: 2006)

Para esto, la Comisión de Asuntos Indígenas de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal estima que el noventa y cinco por ciento de la población indígena residente en la ciudad se concentra en solo tres actividades económicas: albañilería, comercio ambulante y trabajo doméstico; sólo el restante cinco por ciento, alcanza a tener una opción laboral formal y mejor remunerada que el resto.¹

El Instituto Nacional de las Mujeres, informó que en el trabajo en servicios domésticos, una de cada diez mujeres son madres trabajadoras; y, entre las madres solteras, hasta un catorce por ciento se dedica a este tipo de ocupación.²

En una valoración del sector realizada por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, informó que el porcentaje de edad de las mujeres que trabajan en esta actividad es entre los 20 y 25 años, aunque existen casos dramáticos de jovencitas y niñas muy

¹ Rodrigo Chávez Contreras, presidente de la Comisión de Asuntos Indígenas de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF). La Jornada, martes 31 de mayo de 2005.

² INMUJERES

pequeñas. El promedio de educación es muy bajo: educación primaria y primaria incompleta; están circunscritas dentro del sector de población pobre, en términos de estar por debajo de la línea de pobreza. Hay un promedio importante de ellas que son madres solteras.³

En resumen se puede decir que un buen porcentaje de las mujeres que trabajan en esta actividad son mujeres indígenas, provenientes de los municipios con índices altos de pobreza y marginación, tienen un bajo nivel de instrucción formal (muchas de ellas apenas saben leer y escribir en español), un buen porcentaje son niñas y adolescentes, y muchas de ellas son madres solteras.

En un contexto urbano las mujeres indígenas no sólo quedan al margen de mejores oportunidades de empleo, sino que además se encuentran en franca desventaja. No conocen sus derechos y, en consecuencia, no pueden ejercerlos. Esto se traduce a su vez, en más pobreza y en mayores desventajas respecto de los hombres de sus mismas comunidades.

García, Pacheco y Blanco, consideran que los cambios de la incorporación al mercado de trabajos femeninos, específicamente en el trabajo doméstico asalariado, está influenciado por la estructura interna de la familia así como la posición de la mujer dentro del núcleo familiar, tanto para migrar como para incorporarse al mercado de trabajo y que son resultados de diferentes ámbitos y niveles de la realidad cotidiana, es decir, los patrones de migración se presentan sólo temporalmente, por el lugar ocupado dentro de la familia o son resultados de la concentración de capitales y el desplazamiento de lo rural por lo urbano. (García, Pacheco y Blanco; 1995)

Según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo 2000 (INEGI) se revela que el 11.8 por ciento de las mujeres del país se emplean como trabajadoras domésticas; sólo en el Distrito Federal hay un total de 160,572 trabajadoras del servicio doméstico⁴

³ Emilio Álvarez Icaza, Foro Derechos Humanos, Discriminación y Violencia Laboral Hacia las empleadas del Hogar por su ocupación, 2 de abril de 2006. www.cd hdf.org.mx/index.php?id=trans

⁴ Marcelina Bautista, "Situación de las empleadas del Hogar en México", 7 de abril de 2002.

Una encuesta realizada en el 2005 revela que en el servicio doméstico de la Ciudad de México el 99 por ciento de las trabajadoras son niñas y adolescentes.⁵

Para 2007, datos sociodemográficos sobre la población femenina en México, procesados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) en el tercer trimestre del 2007, sustentan de acuerdo a la actividad doméstica, En la actualidad la división sexual del trabajo sigue el modelo tradicional donde el hombre es el proveedor y la mujer cuidadora, a pesar de la incorporación en el mercado laboral por parte de ambos.

Lo anterior se refleja en las parejas conyugales donde tanto el hombre como la mujer de 14 años y más participan en el mercado laboral las cuales representan 28.2 por ciento del total de parejas; los varones dedican al trabajo extradoméstico, en promedio, a la semana 51 horas con 42 minutos y 37 horas con 18 minutos las mujeres.

Al mismo tiempo, las mujeres invierten en trabajo doméstico 56 horas y 18 minutos, mientras que los hombres destinan 27 horas y 24 minutos.

En consecuencia, para la realización semanal de los trabajos doméstico y extradoméstico estas mujeres ocupan poco más de 93 horas y los hombres alrededor de 79 horas; es decir, ellas trabajan cerca de 14 horas más que los hombres. Esto muestra que aún con su inserción en el mercado laboral y su posible aportación al ingreso familiar, las mujeres tienen a su cargo casi completamente las responsabilidades domésticas.

Para Chávez, la realidad es que las mujeres que están en el trabajo doméstico remunerado, son mujeres que pretenden dignificar el trabajo doméstico a través de mejores salarios, lograr prestaciones básicas, una jornada de trabajo aceptable, trato digno y respetuoso; y sobre todo, al asumirse como indígenas, portadoras de una cultura diferenciada, quieren lograr respeto pleno a sus derechos culturales, entre los que se encuentran el uso cotidiano

⁵ Asociación Thais, Desarrollo Social, Primer Informe sobre Trabajo Adolescente Doméstico en Hogares de Terceros en el Distrito Federal, presentado el 7 de diciembre de 2005 ante diputados de la Comisión de Asuntos Laborales y Previsión Social de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. La Jornada, jueves 8 de diciembre de 2005.

de su lengua indígena, el de su vestimenta, y respeto pleno a sus creencias y costumbres (Chávez, 2006)

Las mujeres así organizadas también están luchando por tener un nombre digno. Todos conocemos los nombres despectivos con los que se les nombra: “chacha”, “gata”, “criada”, “la muchacha”, “sirvienta”. En 1983, en el contexto del Primer Congreso de la Confederación Latinoamericana del Caribe de Trabajadores del Hogar, celebrado en Colombia, se declara el 30 de marzo como Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar.

Sin embargo, algunas organizaciones en México (Mixe-Xaam, por ejemplo) opinan que sería mejor ser nombradas como “empleadas del hogar”.⁶

Estas organizaciones también han realizado un gran esfuerzo por sensibilizar a la población y hacer visible la importancia del trabajo doméstico y generar conciencia sobre las condiciones de trabajo de las mujeres que trabajan en él. A través de campañas en los medios de comunicación han divulgado los problemas de las empleadas del hogar en las fechas cercanas al Día Internacional de los Trabajadores del Hogar (30 de marzo) y el Día Internacional del Trabajo Doméstico (22 de julio).⁷

En el espacio de las organizaciones está surgiendo una conciencia de género, etnia y clase social, donde las organizaciones son creadas para fortalecer la cultura propia y lograr el reconocimiento de las empleadas domésticas en la sociedad.

Uno de ellos es el colectivo ATABAL. A.C, fundada en 1987, Asociación Civil integrada por mujeres feministas, para reivindicar la valoración económica, política y social del trabajo doméstico como parte fundamental de la lucha por la eliminación de las desigualdades. Este Colectivo Atabal A. C., está patrocinado por Organizaciones Internacionales, que han traído a varias empleadas domésticas para que narren sus historias laborales.

⁶ La organización Expresión Cultural Mixe Xaam surge en 1995 con el objetivo de realizar encuentros culturales con otras organizaciones indígenas para difundir la cultura, la vestimenta, el pensamiento de los pueblos indígenas, en 1998 se integra a su objetivo la temática de las empleadas del hogar Migrantes Indígenas enfocándose en la capacitación a partir de las necesidades de las mujeres que trabajan en casa.

⁷ En 1983, en el marco del II Encuentro Feminista en Lima, Perú, se aprobó designar el 22 de julio Día Internacional del Trabajo Doméstico.

La organización el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) surgida en el año 2000 aunque el activismo de su fundadora es a partir de 1986. La organización surge como un espacio autónomo e independiente, integrado por y para empleadas del hogar. La misión de CACEH es la promoción y defensa de los derechos humanos entre los que se incluyen los laborales, siendo uno de los principales valores como institución la dignificación del trabajo del hogar remunerado.

Otra organización es el de Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar (COLMITH), para ellos las trabajadoras del hogar es un sector que se muestra invisible para la sociedad pero que en realidad es un trabajo, social y culturalmente no percibido como un trabajo, el trabajo en el hogar es un oficio importante.

Se intenta abordar el tema tanto en lo cultural como en lo político. En lo político es importante y necesario exigir la regulación laboral del servicio doméstico. En lo cultural el trabajo del hogar tiene una carga histórica, en donde la coincidencia de género, clase, etnia dan como resultado una fuerza de trabajo en condiciones de explotación y degradación. Su vida se ve entre mezclado la relación público-privado cuando su historia personal se mezcla con su historia laboral.

El encuentro que se realizo el 21 y 22 de octubre del 2011 se enfocó en profundizar la información y la comprensión del convenio 189 y la recomendación 201 que habla sobre el trabajo del hogar aprobado en junio del 2011 ante la Organización Internacional del Trabajo, y su vinculación con el convenio 169 que trata sobre los pueblos indígenas.

La información se definió por los actores sociales que se interesan por el tema de las trabajadoras del Hogar. Para organizar el trabajo de la mesa se acordó iniciar por el objetivo y las estrategias a seguir principalmente los convenios 189 y 169. Derechos de las trabajadoras del hogar, poder ejercer nuestros derechos, movimientos, luchas y apoyo en instancias internacionales de las Trabajadoras del Hogar en México.

Justificación de la investigación

Este estudio da a conocer la construcción de las identidades laborales de mujeres empleadas del hogar a partir de lo que ellas viven en sus condiciones sociales, culturales, económicas y familiares

Para el cual debemos de entender que ellas como sujetos surgen de la “afirmación de la libertad contra el poder de las estrategias y los aparatos, puesto que “el sujeto es el que construye su propia realidad, por medio de un proceso social en el cual se va construyendo la identidad individual y colectiva que atraviesa desde el individuo para ser sujeto y en donde el sujeto es el deseo del individuo de ser actor”” (Touraine: 1995)

Es así que las mujeres que trabajan dentro del empleo doméstico remunerado deben reconocerse como sujeto, reconocer su libertad y reconocerse contra los órdenes sociales, reconocerse como creadoras de sentido y de cambio, igualmente dentro de las relaciones e instituciones políticas que, por su parte, la amenazan y se vuelven cada vez más apremiantes, manipuladores o represivos (Touraine: 1995)

Es a partir de esta rearticulación reconvertida en producción y en cultura, lo que provoca la aparición de un sujeto que ya no tiene un lugar reservado por encima de la sociedad, pero que puede reapropiarse de la totalidad de ésta a partir de las conciencias individuales. La subjetivación se manifiesta de la experiencia vivida individual. Es así que las empleadas del hogar como sujeto construyen sus identidades al dar un sentido a su experiencia personal (Touraine: 1995)

La idea del sujeto a través del análisis del individuo se ve definido como actor social, capaz de modificar su medio. El actor-sujeto toma parte del orden social.

El actor social es portador del sujeto en sus relaciones interpersonales, las relaciones sociales, las instituciones políticas, las formas de acción colectiva y parte del sujeto a través de su experiencia vivida. Donde el sujeto está centrado en el individuo a diferencia del actor social, pues este interviene cuando se intentan abordar relaciones sociales que entabla

el sujeto, en una relación con otro actor social. El sujeto puede pasar a ser un actor social a partir del sufrimiento del individuo desgarrado y de la relación entre sujetos.

Reygadas entiende al sujeto como el reconocimiento de las múltiples dimensiones de la subjetividad. Es un análisis multidimensional de sujetos diversos, genéricamente contruidos, contruidos por razones y emociones, impulsados por factores conscientes e inconscientes, pertenecientes a diferentes culturas y que mantienen una relación compleja con las estructuras sociales. Es decir, cuando habla de la homogeneidad ve a la cultura como una estructura monolítica, compartida por todos los miembros de una organización, de una clase, de un grupo étnico o de una sociedad. En ellos el sujeto aparece como un producto de las estructuras simbólicas, dificultando la comprensión de la diversidad y de las tensiones internas que caracterizan a una cultura (Reygadas: 2001)

Por su parte Alan Touraine señala que en nuestra sociedad el sujeto enfrenta dos peligros, por un lado, la imposición de una homogeneidad cultural que no reconoce al individuo sino como portador de una pertenencia colectiva, por el otro, el poder absoluto de los mercados que también destruyen al individuo y ocasiona rupturas sociales (Touraine, 2000: 298-300)

Pierre Bourdieu en toda su obra hace hincapié a la cuestión del poder simbólico. De tal modo que la cultura es atravesada por las luchas que entablan individuos y clases sociales por el ejercicio legítimo de la violencia simbólica. Bourdieu aborda los fenómenos culturales como procesos culturales, como procesos complejos de producción, distribución y consumo de significados. Sugiere que los actores participantes en un campo realizan su producción simbólica no solo respetando un código sino también de acuerdo con la posición que ocupan en el campo, con la parte que poseen del capital simbólico en disputa (Bourdieu, 1977 y 1990)

Bourdieu se preocupó por el papel que desempeñan los sujetos en la reproducción de la sociedad. En este sentido, tiene sentido el concepto de *habitus* entendido como conjunto de disposiciones durables adquiridas por los individuos durante su historia personal y de clase. El *habitus* representa una mediación entre el sistema y el actor. Aunque el *habitus* no solo

tiene la capacidad de adaptación ante nuevas situaciones, su ejercicio es praxis de los sujetos, sino que puede crear nuevas circunstancias. (Bourdieu, 1990: 55)

Charles Taylor enfatiza que para comprender el individuo construido por la modernidad es fundamental tomar en cuenta el contexto histórico, social, cultural y lingüístico en el que tiene lugar la acción del sujeto (Taylor: 1990)

Mead y Blumer destacaron que entre el estímulo y la respuesta mediaba el trabajo creativo de los sujetos, quienes, al interactuar, definían la situación y eran capaces de producir nuevos significados. En Mead se equilibra la cultura colectiva sobre el “mi” y la capacidad interpretativa de “yo” (Mead: 1972). En cambio Blumer piensa que el actor construye por sí mismo los significados en un proceso de auto-indicación. La auto-indicación “es un proceso comunicativo móvil en el cual el individuo repara en cosas, las evalúa, les otorga un significado y decide sobre su actuar sobre la base de su significado...el individuo se señala a sí mismo e interpreta la apariencia o expresión de tales cosas” (citó, en Alexander, 1989: 179)

La realidad se construye por diversos factores, para lo cual se buscan diferentes estrategias para interpretar las realidades sociales. Donde Zemelman supone que la realidad debe estar abierta para poder interpretarla, delimitando las temáticas para ir las transformando en conocimiento, es decir, problematizar el recorte de universos empíricos (Zemelman, 2003).

Es el compromiso individual con las prácticas, los discursos y las instituciones que dan significado a los sucesos del mundo; es por consiguiente un producto histórico de la relación que se establece entre los procesos sociales macro, meso y micro, es así que esta reconstrucción se debe realizar a partir de conceptos específicos en torno a un problema que servirá como punto de partida a la investigación, para lo cual se debe construir ejes a partir de los niveles de la realidad y lo que confiere al tema de investigación, es decir, que se vallan articulando entre sí elementos de Subjetividad individual en lo grupal a partir de la construcción de relaciones sociales por medio de la interacción y la apropiación del contexto con ciertas visiones del futuro (Zemelman, 1997).

Por lo cual la construcción de identidades ocupacionales de mujeres que están dentro del empleo del hogar remunerado, surgen de las relaciones que se encuentra en su realidad, es decir, en el trabajo, la familia, la comunidad de origen y las relaciones que va construyendo a lo largo de su trayecto de vida.

Aunque por razones históricas y estructurales las identidades de las mujeres también se han definido desde la subordinación y por la presencia de representaciones culturales que enfatizan sus carencias. Por esto las empleadas del hogar se distinguen en la cultura que comparte con las demás a través de sus pertenencias sociales y el conjunto de rasgos culturales que las particularizan y las definen como individuos únicos. (Tarrés: 2007)

Algunos rasgos culturales que las caracterizan suelen ser las categorías de pertenencia a una clase social, la etnicidad, las colectividades, los grupos de edad y el género. Incluyendo los diferentes contextos, algunas de estas pertenencias pueden tener mayor relieve y visibilidad que otras. Así que para las trabajadoras del hogar su pertenencia étnica es más importante que su estatuto de clase, aunque objetivamente también forme parte de las clases subalternas. (Giménez: 2010)

Las personas se identifican y se distinguen por atributos: 1) caracterológicos; 2) por su “estilo de vida” reflejado principalmente en sus hábitos de consumo; 3) por su red personal de “relaciones íntimas”; 4) por el conjunto de “objetos entrañables” que poseen; 5) por su biografía personal (Giménez: 2010)

Para las trabajadoras del hogar estos atributos se pueden explicar a modo que:

1. Los atributos caracterológicos como un conjunto de características tales como “disposiciones, habitus, tendencias, actitudes y capacidades, a los que se añade el propio cuerpo” (Lipiansky: 1992)

Las características de las trabajadoras del hogar son: etnicidad, clase social,

2. Los estilos de vida se relacionan con las preferencias personales en materia de consumo, la publicidad y el marketing que permiten a los individuos elegir dentro de una amplia oferta de estilos de vida (Wallerstein: 2005)

3. Destaca la importancia de la red personal de relaciones íntimas como operador de diferenciación. En efecto, cada quien tiende a formar en rededor un círculo reducido de personas (Morín: 2001)
4. El apego afectivo que pueda tener con ciertas cosas materiales o individuales. Como lo son su propio cuerpo, su casa, un cumulo de cosas personales y afectivas para ellas (Larraín: 2001)
5. Lo que las distingue de otras trabajadoras del hogar es la “historia de vida”. Entendida como la identidad biográfica (Pizzorno: 1989) o la identidad íntima (Lipiansky: 1992)

Para entender las identidades femeninas desde la vida cotidiana se crea dos modelos. El primero es histórico-estructural se orienta a detectar procesos macro-sociales que quiebran los patrones de reproducción. El segundo histórico-coyuntural supone que la presencia de circunstancias socioculturales influye en las biografías de las mujeres desafiándolas a redefinir sus identidades subordinadas. (Tarrés: 2007)

En el momento histórico-estructural, el énfasis que hace en la ruptura permite detectar sus quiebras y da la posibilidad de ubicar como estos influyen en la biografía, en el espacio y en el tiempo individual. Para las trabajadoras del hogar la quiebra de las redes de parentesco que definen a la mujer como objeto de intercambio entre sujetos masculinos representa la ruptura de lazos comunitarios tradicionales, es decir, debido a los procesos de modernización y globalización es que las estructuras de dominación y los procesos reproductivos de una sociedad fallan, crean zonas de exclusión. Es ahí donde las mujeres tienen la posibilidad de redefinir su identidad subordinada, es decir, construirse como sujetos más allá de las determinaciones de la sociedad.

Una de las principales rupturas que se da, es el de la migración, ya que al salir la trabajadora del hogar de su lugar de origen rompe con su mundo cotidiano y natural que poseía. La migración constituye un proceso de larga duración. La emigración distancia a las trabajadoras del hogar de su orden comunitario tradicional y, por lo tanto, las mujeres se alejan de la familia de origen dejando atrás los ordenamientos tradicionales; al llegar a otros

sitios las mujeres criadas en la obediencia y acostumbradas a depender de alguien afronta el dilema de romper esta costumbre o afrontar el actual orden para poder pensar en sí mismas y poder actuar. La emigración provoca que las trabajadoras del hogar reflexionen sobre la forma que han vivido y pensar en la integración de nuevos espacios de relación (Tarrés: 2007)

“La migración incide en la transformación de la manera en que las mujeres indígenas se perciben a sí mismas, a su papel en la pareja, en la familia, en el trabajo y en la comunidad” (Maier: 2006)

El proceso de construcción y cambio de las identidades de las mujeres en los espacios socio-laborales. En la esfera laboral de las trabajadoras del hogar se desarrolla de manera individual, sin la pareja, sin la familia, lográndose así una autonomía personal, pues la mujer es reconocida como individuo por la persona que la contrata.

Las posibilidades que favorecen a las trabajadoras del hogar es que puede apropiarse de un capital cultural, integrándose a la educación y al trabajo remunerado, aquí ya no hay dependencia económica de la pareja sino que obtiene recursos para su autonomía como sujeto.

En los efectos estructurales del proceso social de la construcción de su identidad, las trabajadoras del hogar deben reconocer que su proceso es colectivo. Ya que controlan su capital de tiempo, y control de reproducción, liberándose de la carga doméstica que poseía cuando tenía que quedarse al cuidado de los hijos, consumiendo más de la mitad de su vida, y más aun cuando posibilito su crecimiento al mercado laboral. En su acción como trabajadoras del hogar también comparten su colectividad cuando enfrentan conflictos, relaciones de confianza, entablan vínculos entre su pasado y presente y es así que van teniendo transformaciones derivadas de su experiencia de vida privada y pública.

Son los procesos de globalización que ha incrementado la diversidad como fuente de comportamientos alternativos o como surgimiento de actores locales y de grupos

marginalizados. La globalización expresa intercambios y negociaciones de significados donde las dimensiones identitarias presentes en los sujetos les posibilita afirmarse, revelarse o vivir subordinados tratando de ajustarse a relaciones sociales impuestas.

Cuando las trabajadoras del hogar están en grupo se plantean un desafío de resolver cómo vivir juntas, coordinar las actividades y equilibrar los intereses a niveles locales.

Para Melucci la identidad colectiva implica, en primer término, una definición común y compartida de las orientaciones de la acción del grupo en cuestión, es decir, los fines, los medios y el campo de la acción. Es la identidad colectiva que define la capacidad de un grupo o de un colectivo para la acción autónoma, así como su diferenciación de otros grupos y colectivos (Melucci: 1982)

El momento histórico-coyuntural se define por las formas de campos de acción que median entre los procesos macro estructurales y las vidas individuales que se desarrollan a nivel micro social.

Los campos de acción permiten la construcción de su identidad, permite la individuación y la formación como sujeto individual o colectivo (Pizzorno: 1990)

Los campos de acción surgen más en sectores socialmente subordinados que afrontan problemas en la esfera privada o pública. Estos sectores al sentirse excluidos se preocupan por definir o solucionar sus malestares.

Un claro ejemplo de la construcción de la identidad son las mujeres, por un lado, afrontan inconsistencias difíciles de laborar con los elementos otorgados por la cultura de género prevaleciente, y por otro, la sociedad no ha sido capaz de producir con la misma rapidez códigos que redefinan las relaciones de género y valoren el aporte de las mujeres al desarrollo de la sociedad. Los campos de acción de las mujeres se encuentran en actividades banales, costura, trabajadora del hogar., etc. (Tarrés: 2007)

Es en estos campos donde los procesos estructurales y las biografías individuales se convierten en una mediación importante en la reelaboración identitaria. En los campos generan solidaridades, aprendizajes de la vida en nuevos grupos, conversaciones.

Objetivos, justificación y preguntas de investigación

Los objetivos generales y específicos de la investigación son:

Objetivo General: Explicar cómo las mujeres que se insertan en un mercado laboral desagregado social, cultural, laboral y económicamente, se ven en la necesidad de insertarse al trabajo doméstico, específicamente en la Ciudad de México, para entender como construyen sus identidades sociales a partir de las relaciones que van conformando en la familia de origen, la familia conformada, el trabajo, la comunidad de origen y las diferentes relaciones que va construyendo en su proceso de construcción de identidad como mujeres empleadas del hogar.

Objetivos específicos: Estos se construyen a partir de los contextos *Familiar* (la familia de origen y la familia conformada), *Comunidad de Origen*, *Laboral* y *Educativo*.

Contexto Familiar

Justificación: La familia de origen es importante para la investigación de las condiciones de trabajo de las empleadas del hogar ya que es el primer grupo de socialización en donde se explica sus condiciones sociodemográficas, educativas y laborales. Así como la dinámica familiar y elementos de migración

La familia conformada es un factor importante para las empleadas del hogar porque determina como viven y trabajan en la ciudad de México, y es a partir de la familia conformada que van desarrollado una serie de experiencias individuales y colectivas, desde aquellas que tienen que ver con las experiencias laborales y educativas hasta las relaciones con la reproducción y continuidad cultural. De esta forma constituyen una vida urbana de acuerdo a sus nuevas condiciones de vida.

Preguntas de Investigación: ¿Cuáles son las condiciones de vida en la familia de origen y en la familia conformada que llevan a las empleadas del hogar a optar por esta ocupación y cómo influye en la construcción de su identidad ocupacional?

Objetivos: Explicar cuáles son las condiciones de vida en la familia de origen y en la familia conformada que llevan a las empleadas del hogar a optar por el trabajo doméstico remunerado y cómo influye en la construcción de su identidad ocupacional

Comunidad de origen:

Justificación: Las empleadas del hogar se caracterizan por tener un origen étnico y donde las redes sociales de su comunidad de origen es un factor importante para migrar.

Preguntas de investigación: ¿Cómo perciben las empleadas del hogar su pertenencia a un grupo étnico y que elementos identitarios aporta en la construcción de su identidad como mujer trabajadora? ¿Cómo influyen las redes sociales (amistades y conocidas/os) en la toma de decisiones de las empleadas del hogar para decidir migrar a la ciudad de México?

Objetivos: Explicar cómo perciben las empleadas del hogar su pertenencia a un grupo étnico y cómo se mantienen las redes sociales que se dan entre la familia y las personas que se encuentren en su entorno, es decir, su comunidad y cómo esto influye en la construcción de su identidad ocupacional

Contexto Laboral

Justificación: El campo laboral es el central en el proyecto pues determina las condiciones de vida que podrán tener las empleadas del hogar, así también al determinar sus condiciones de trabajo encontraremos diferencias importantes en ellas que lleven a valoraciones diferentes de lo que implica ser una empleada del hogar

Preguntas de investigación: ¿Cómo se dio la inserción en el trabajo doméstico remunerado en la Ciudad de México y cómo es la relación con su patrón/a en el entorno que la rodea para entender cuáles son las condiciones en las que se encuentra y la dinámica de desempeñarse en su trabajo?

Objetivos: Conocer como se dio la inserción en el trabajo doméstico remunerado en la Ciudad de México y cómo es la relación con su patrón/a en el entorno que la rodea

para entender cuáles son las condiciones en las que se encuentra y la dinámica de desempeñarse en su trabajo

Contexto Educativo

Justificación: La educación es un proceso de socialización de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social.

Preguntas de investigación: ¿Qué sucesos originaron, transacciones o cambios importantes en la vida de las empleadas del hogar para poder o no seguir estudiando, cómo influye el nivel educativo al buscar empleo y cuál es la relevancia que tienen ellas sobre tener estudios?

Objetivos: Investigar qué sucesos originaron, transacciones o cambios importantes en la vida de las empleadas del hogar para poder o no seguir estudiando, cómo influye el nivel educativo al buscar empleo y cuál es la relevancia que tienen ellas sobre tener estudios. Las proyecciones futuras que puedan tener a partir de los estudios que están realizando o tienen hechos.

ESTRUCTURA DE LA TESIS

El presente proyecto de investigación consta de tres capítulos. El primer capítulo, explica una propuesta teórica-metodológica, donde se toma en cuenta los conceptos generales de cultura, identidad y la perspectiva de género así como conceptos sustantivos de migración, precariedad laboral, estrategias de sobrevivencia y su etnia para entender cómo se construye la realidad social del sujeto de estudio a partir de la corriente constructivista acerca del empleo del hogar remunerado en la Ciudad de México; dentro de este se explica una propuesta metodológica mixta, para tener un mayor acercamiento a la realidad social de las empleadas del hogar remuneradas.

El segundo capítulo, se realizó con el fin de contextualizar la situación laboral y la feminización del trabajo a partir de la participación de las mujeres en el mercado laboral, en el sector servicios y específicamente en el empleo doméstico, a través de cifras estadísticas de censos y encuestas en México.

El tercer capítulo, se construyó como parte de un análisis cuantitativo y cualitativo a través de una base de datos realizada por mí misma y a partir de relatos de vida de cuatro mujeres insertas en el empleo del hogar remunerado, la idea surgió con el fin de explicar su situación socio-laboral desde el contexto familiar, cultural, laboral y educativo. Esto ilustra de mejor manera el empleo del hogar a partir de ellas mismas, donde muestran su proceso de construcción social de acuerdo a las diferentes relaciones que van teniendo en su entorno social.

Por último, la explicación de las conclusiones generales de esta investigación, que se llegó a partir de los hallazgos obtenidos en la construcción de la realidad social de mi sujeto de estudio, es decir, de mujeres empleadas del hogar, así como las nuevas configuraciones que se van dando en la construcción de sus identidades a partir de la transformación de sus elementos identitarios, culturales, de género y en el espacio socio-laboral.

CAPITULO I

La construcción de identidades de mujeres empleadas del hogar a partir de precisiones teóricas metodológicas desde una perspectiva cultural y genérica.

1.1 Introducción

En este proyecto se privilegia al sujeto en su subjetividad, al tomar en cuenta no solo los datos cuantitativos sino un análisis de sujetos, en este caso mujeres empleadas del hogar, que construyen su realidad a través de las relaciones que conforma en su vida laboral. En este apartado se trabajara el tema desde la cultura, género e Identidad para conformar la construcción de las identidades sociales a partir de la perspectiva de género y la construcción cultural de la misma para las mujeres empleadas del hogar.

De esta manera no solo se estudia el nivel micro que involucra al sujeto mismo y a su subjetividad sino que se entrelaza con lo macro social que implica un nivel estructural y el nivel meso concernientes a los ámbitos donde se desenvuelve las empleadas del hogar en su vida diaria. Para esto en el nivel estructural a través de la inserción al empleo del hogar con el propósito de entender la construcción e identificación de su realidad en el mundo laboral de las mujeres empleadas del hogar. Posteriormente pondremos atención denle el tema del empleo del hogar y su centralidad para los individuos, y consecutivamente nos enfocaremos en los conceptos condiciones de trabajo, migración, precariedad laboral, etnia, estrategias de sobrevivencia y discriminación social/ laboral con el propósito de entender cómo viven el trabajo los sujetos culturalmente y genéricamente diferenciados, como el caso de las mujeres empleadas del hogar que laboran en “casas ajenas” en la Ciudad de México.

Para esto se explica la metodología de una encuesta realizada a 44 mujeres y por medio de una entrevista se logró las identidades narrativas que da la posibilidad de tener presentes las historias de vida de las mujeres empleadas del hogar interpretando, de manera objetiva y subjetiva, ciertos episodios de su vida como los referentes al trabajo en relación a otros mundos de vida como la familia y la comunidad.

1.2 Configuración de la realidad social de empleadas del hogar a través de la cultura, género e identidad.

La construcción de la realidad social del sujeto, dentro del género se construyen de acuerdo a los roles que dictan el espacio social en el que se ubique cada sujeto, por el cual este se relaciona a la construcción y reconstrucción de identidad de cada persona. En este sentido, el género no solo es la división de sexos sino la diferenciación entre ambos que no debe quedarse en lo cultural porque afecta de alguna manera su contexto familiar, laboral y educativo, por el cual la vinculación de género y cultura permite que se vayan transformando y construyendo la identidad del sujeto en nuevos espacios sociales. Como lo explican los siguientes conceptos.

1.2.1 Concepto de cultura

Introduciéndonos al tema Peter Berger considera que la cultura es una construcción humana, pero a diferencia de Garfinkel, advierte que el hombre es construido por su cultura. Se trata de un proceso dialéctico entre el individuo y el mundo sociocultural, en el cual se pueden distinguir tres momentos: la externalización, objetivación e internalización. “Por medio de la externalización la sociedad es un producto humano, que se objetiva a partir de la acción humana para adquirir una experiencia propia, diferente y autónoma y es por medio de la internalización que el hombre sea un producto de la sociedad” (Berger, 1967: 4)

En un sentido más específico se entiende el concepto de cultura como “proceso de producción, transmisión y recepción de formas simbólicas en contextos estructurados histórica y socialmente” (Thompson: 1990)

Thompson habla de las constituciones simbólicas:

- 1) *Intencional*. Mensaje de un sujeto que le da a otros, este mensaje debe ser interpretado por los demás, es decir, el mensaje lleva un valor, una persona le da intención y propósito, le da un nuevo significado.

- 2) *Convencional*. Esquemas donde el conocimiento de las personas es general, es un aprendizaje que se va construyendo cotidianamente. Es la interpretación que se dan a estas cosas.
- 3) *Estructural*. Estructura cultural donde están los individuos. Son las ideas articuladas que se van formando simbólicamente.
- 4) *Referencial*. Experiencias específicas, es decir, especificidad referencial de los casos que hacemos sobre lo que ya está dado.
- 5) *Contextual*. Socio histórico particular que se puede modificar.

Aunque Víctor Turner propone una combinación entre el peso de los códigos heredados y las innovaciones de la acción simbólica de los sujetos. Propone entender a las culturas como procesos articulados, como estructuraciones o configuraciones. (Turner, 1987: 32-33)

Para entender los cambios profundos de la cultura se puede recurrir a los conceptos de *estructuración* y *de larga duración*, deudores en gran medida de Anthony Giddens y Fernand Braudel. Es así que Giddens habla de la posibilidad de construir un significado diferente al que se construyó. Cada sujeto o grupo particular conoce y maneja partes específicas de su cultura, con prioridades jerárquicas e interpretaciones propias. Al interactuar, los agentes reproducen su cultura, la reestructuran. Esto puede producir cambios en la estructuración cultural. (Giddens: 1981)

La cultura consiste en estructuras de significación socialmente establecidas. La cultura es un contexto dentro del cual pueden describirse todos esos fenómenos (acontecimientos sociales, modos de conducta, instituciones o procesos sociales) de manera inteligible, es decir, densa. (Geertz: 1991)

En la concepción de la cultura E. P. Thompson ubica a la cultura dentro de la historia dejando fuera los significados en base de las relaciones entre los símbolos. Aunque este autor separa la cultura del contexto social provocando una serie de limitaciones para la cultura. En primera la exclusión de los factores contextuales cuando analizan las formas simbólicas, por eso hay que tomar en cuenta los contextos sociales. Una segunda se refiere a la exclusión de la subjetividad individual en el análisis simbólico. Este refiere a que cada sujeto debe realizar sus propias interpretaciones alejadas de los demás, es decir, no toma en

cuenta que las estructuras simbólicas colectivas determinan las representaciones de los sujetos. (Reygadas, 2001)

El concepto de cultura lo toma en torno a la antropología, considera que la cultura es una ciencia interpretativa en busca de significaciones. Afirmando que el hombre va tejiendo las tramas de significación que forman a cultura: le interesa los significados que los significados que los símbolos tienen para los individuos. De ahí el interés en las interpretaciones que realizan las personas, en la manera que utilizan y se apropian la cultura (Geertz: 1991) todo a partir de la concepción de Weber que entiende a la cultura a partir de los significados que le den los individuos sobre las cosas, es decir, la interpretación de los sujetos de los signos que van tomando significación.

Para tratar de trascender al sujeto propuso dos modelos explicativos de la relación entre la cultura y dinámica social. El primer modelo, que podría denominarse *desajuste entre sistemas*, en las cuales explica los cambios y conflictos como resultado de las discontinuidades entre las formas de integración existentes en la dimensión social y las prevalecientes en la dimensión cultural. El segundo modelo es el de la *acción simbólica*, viendo de esta acción un camino hacia el estudio de los usos de la cultura, de la construcción de significaciones por parte de los actores. (Geertz: 1991)

A diferencia de Thompson Geertz afirma que el hombre ha tejido las tramas de significación que forman de la cultura; le interesan los significados que los símbolos tienen para los individuos. De ahí su interés en las interpretaciones que realizan las personas, en las maneras en que se apropian de la cultura y la utilizan.

Para entender mejor la concepción de la cultura retomare la idea de Geertz porque da mayor sentido en la construcción de red de significados que se van construyendo y que va moldeando a otros sujetos a partir de la acción, creando un cambio de redes simbólicas, significados o signos de una identidad social, es decir, a partir de mi sujeto de estudio determinare la construcción de culturas o modificaciones de los ya existentes, apoyándome de Thompson el cual explica la cultura desde los significados incluyendo la estructura (contexto social-histórico específico).

1.2.2 Concepto de género

El concepto de género, en su concepción más general, corresponde a un constructor social que incorpora las pautas de comportamiento que han de adoptar hombres y mujeres según lo que se considera como femenino y masculino en una sociedad, que se van produciendo y reproduciendo por los estereotipos producidos en la vida social, donde deben cumplirse aquellas actividades y comportamientos considerados buenos tanto para hombres como a mujeres.

Joan Scott (1996) hizo una importante contribución al desarrollo teórico del género, alertando sobre los límites del uso puramente descriptivo y empírico de esta categoría y el peligro de no avanzar en una crítica más radical del carácter histórico de la estructuración social basada en la división binaria de los sexos. Para ella, la conceptualización teórica del género y su desarrollo como categoría analítica y crítica de las sociedades humanas implica dos formulaciones centrales: el género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales, basado en la diferenciación significativa entre los sexos y el género como forma primaria de significar el poder. El género opera concomitante y dialécticamente en varias dimensiones de la vida social humana: en el orden simbólico y relacional, en el orden normativo que expresa las interpretaciones de los significados de los símbolos, en el orden institucional y en el orden de la identidad y subjetividad. Para esta teórica, el género provee un modo de decodificar los significados que las culturas otorgan a la diferencia entre los sexos y comprender cómo esos significados impregnan las complejas conexiones que existen entre varias formas de interacción humana.

Para Marta Lamas el sinónimo de sexo, es variable para la mujer y designa las relaciones sociales entre los sexos, reduciendo el género a un concepto asociado con el estudio de las relaciones relativas a las mujeres. (Lamas, 2000)

Según Scott, hay dos dimensiones de género. La primera es el elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos; y la segunda es la forma primaria de relaciones de poder. En el primero entran los símbolos y mitos culturalmente disponibles como los conceptos normativos que manifiestan las

interpretaciones de los significados y los símbolos. Para el segundo entran las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género e identidad subjetiva (Scott: 1990)

Las instituciones funcionan como una red que moldea a los individuos culturalmente en relaciones de poder, es una construcción sociocultural.

El género comprende cuatro elementos integrantes de lo mencionado en el párrafo anterior: 1) símbolos culturalmente disponibles que retienen múltiples representaciones; 2) conceptos normativos que se manifiestan en interpretaciones de los significados de los símbolos, y en intento de limitar y contener sus posibilidades metafónicas afirmando el significado de hombre y mujer, masculino y femenino, expresados por ejemplo en el trabajo; 3) el análisis de la aparición de la representación binaria del género debe tomar en cuenta las nociones políticas y referenciales a las instituciones y organizaciones sociales, como el caso de los mercados de trabajo, donde se observan formas de segregación y exclusión que forman parte del proceso de construcción del género; y por último, 4) la identidad: muestra la construcción del sí mismo a partir de una serie de actividades, organizaciones sociales y representaciones culturales que se dan en un tiempo histórico específico (Scott, 1996).

Con todo, el género es una categoría de análisis, que permite describir y analizar los roles de hombres y mujeres en la sociedad, que permite identificar cómo se configuran en sus relaciones del espacio social, es así que retomo a la autora Joan Scott ya que retoma al género desde un análisis socio-histórico. Scott parte de tres críticas entorno al concepto de género como descriptivos y causales, teorizando sobre la naturaleza, fenómenos y la realidad; la descriptiva como existencia de los fenómenos o realidades sin interpretación y el enfoque marxista a la forma de percibir el patriarcado.

Tomando en cuenta la división sexual del trabajo en los medios de producción, sin olvidar que Scott explica que la división biológica determina la división sexual, dando importancia a la identidad del sujeto y a las formas de identidad del género.

1.2.3 Concepto de identidad

Thompson ve la identidad como una construcción histórica, como un proceso de estructuración en el cual se mezclan añejas tradiciones con nuevas experiencias, para formar una identidad obrera en oposición con otras identidades. (Thompson: 1990)

Giménez (2005) realiza una tipología de identidades

1. *Segregadas*. Cuando el sujeto se identifica y afirma su diferencia independientemente de todo reconocimiento por parte de otros
2. *Heterodirigidos*. Cuando el sujeto identificado o dirigido es reconocido como diferente para la demás, pero el mismo posee una débil capacidad de reconocimiento autónomo.
3. *Etiquetadas*. Cuando el actor se auto-identifica en forma autónoma, aunque su diversidad ha sido fijada por otros.
4. *Desviantes*. Resultado de una transacción entre auto y auto reconocimiento, es decir, es la auto-percepción de un sujeto en relación con otros sujetos.

Las identidades colectivas son también componentes de las individuales a través de los vínculos de pertenencia a diferentes grupos. La importancia de esta distinción radica en que *la identidad se aplica en sentido propio a los sujetos individuales dotados de conciencia y psicología propia, pero por su analogía a las identidades colectivas*. (Giménez: 2010)

El concepto de identidad implica siempre la permanencia en el tiempo de un sujeto en acción, es una unidad con límites, la distinción que da de todos los demás sujetos, aunque también se requiere el reconocimiento de los sujetos.

La identidad puede definirse como un *proceso subjetivo por el cual los sujetos definen su diferencia de otros sujetos (y de su entorno social) mediante la auto-asignación de un repertorio de atributos culturales valorizados y estables en el tiempo*. (Giménez: 2010)

La auto-identificación del sujeto requiere de ser conocido por los demás sujetos para que exista social y públicamente. El reconocimiento es fundamental para la constitución de identidades.

La identidad posee atributos distintivos: a) permanencia social que implica la identificación del individuo con diferentes categorías, grupos y colectivos sociales; 2) atributos particulares que determinan la unicidad del sujeto. Por lo tanto, la identidad contiene elementos de lo que “socialmente compartido”, resultante de la pertenencia a grupos y otros colectivos, y de lo “individualmente único” (Giménez: 2010)

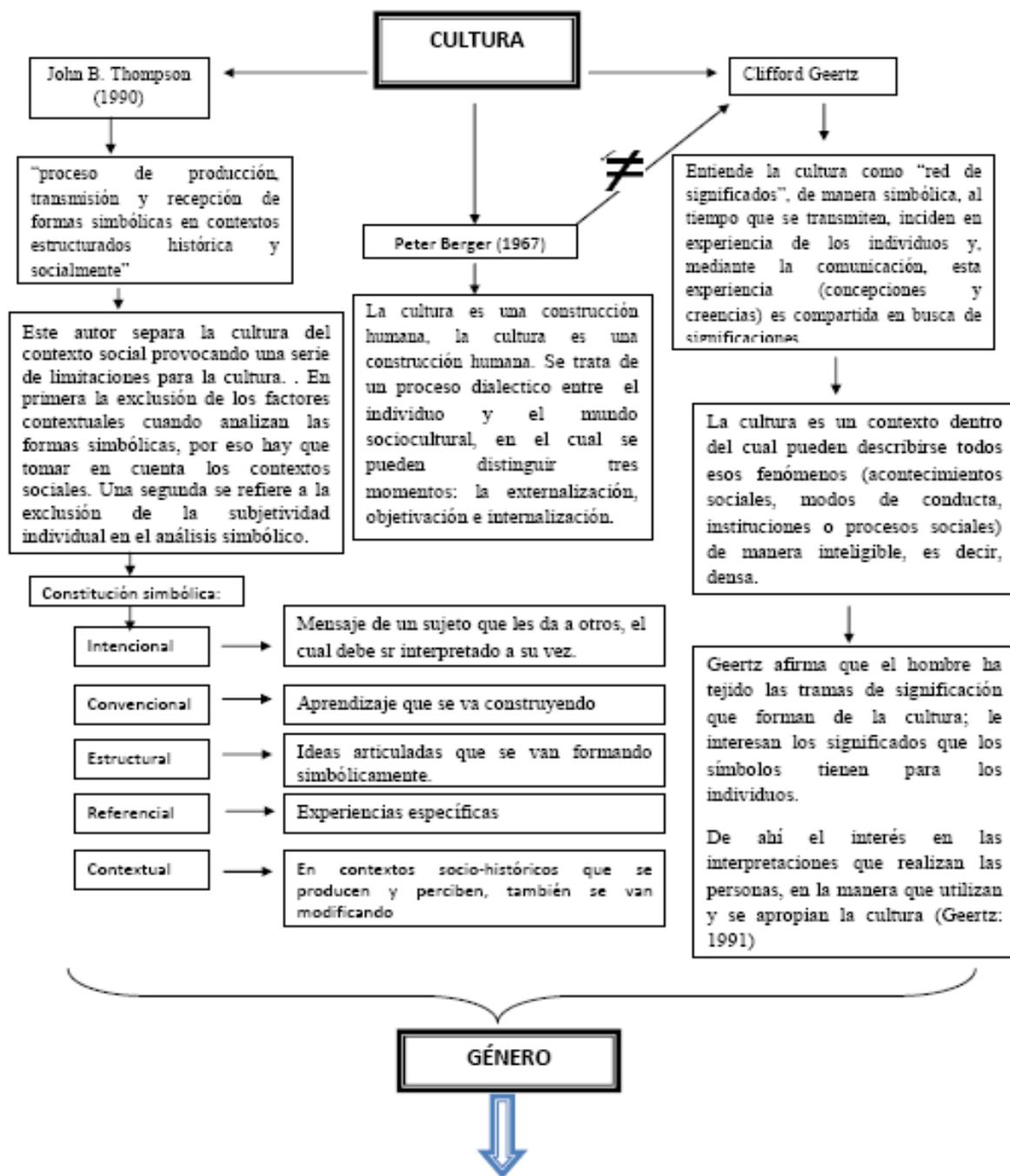
Al igual que las identidades individuales, las colectivas tienen “la capacidad de diferenciarse de su entorno, de definir sus propios límites, de situarse en el interior de un campo y de mantener en el tiempo el sentido de tal diferencia y delimitación, es decir, de tener una duración temporal” (Sciolla: 1983)

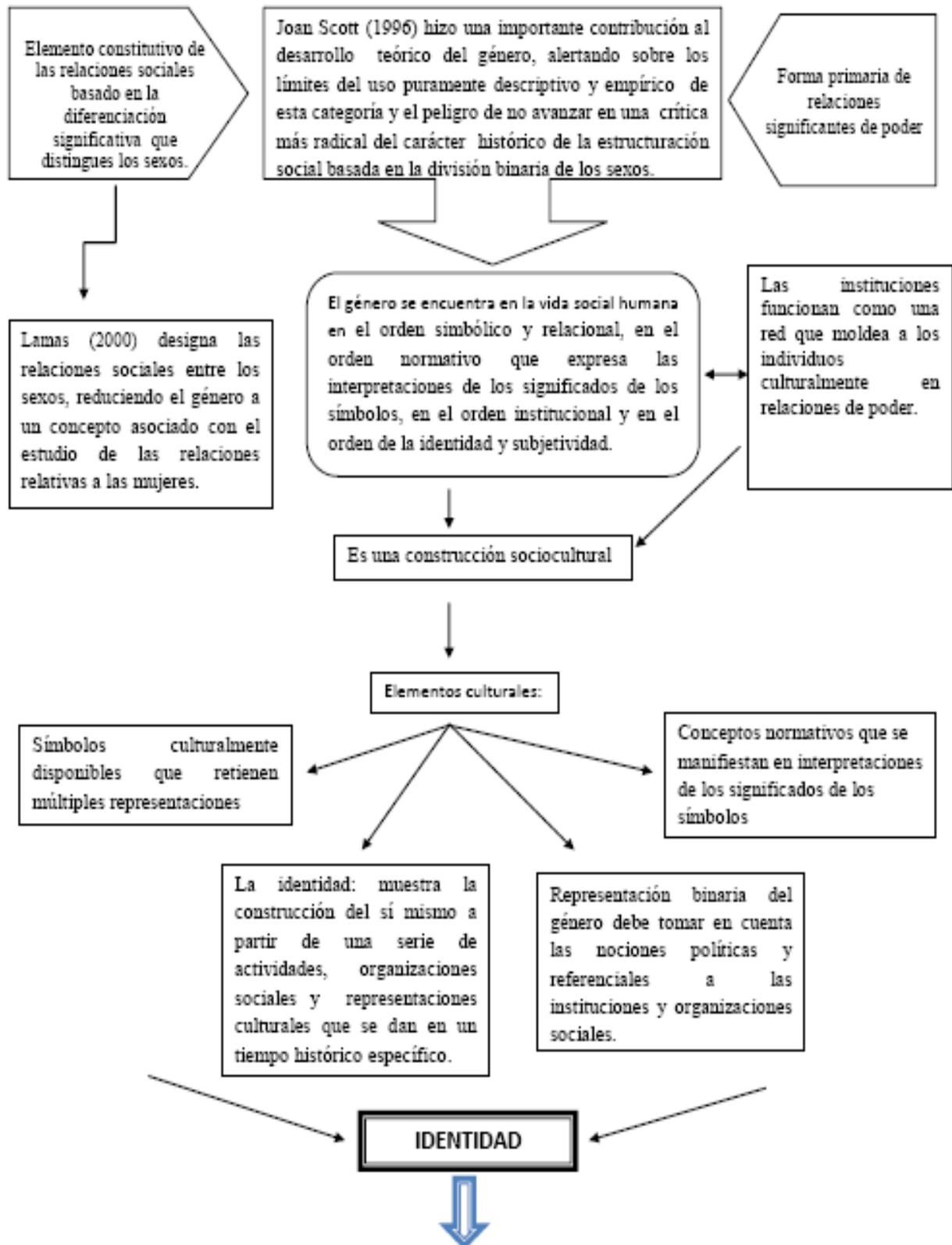
La identidad tiene que ver con la idea que tenemos acerca de quiénes somos y quiénes son los otros, es decir, con la representación que tenemos de nosotros mismos en relación con los demás. Es la transacción entre la identidad para sí y la identidad para el otro; la identidad para sí es la representación de uno mismo ante los otros, y la identidad para otros en la representación que nos dan los otros, es decir, la construcción de formas identitarias (Dubar)

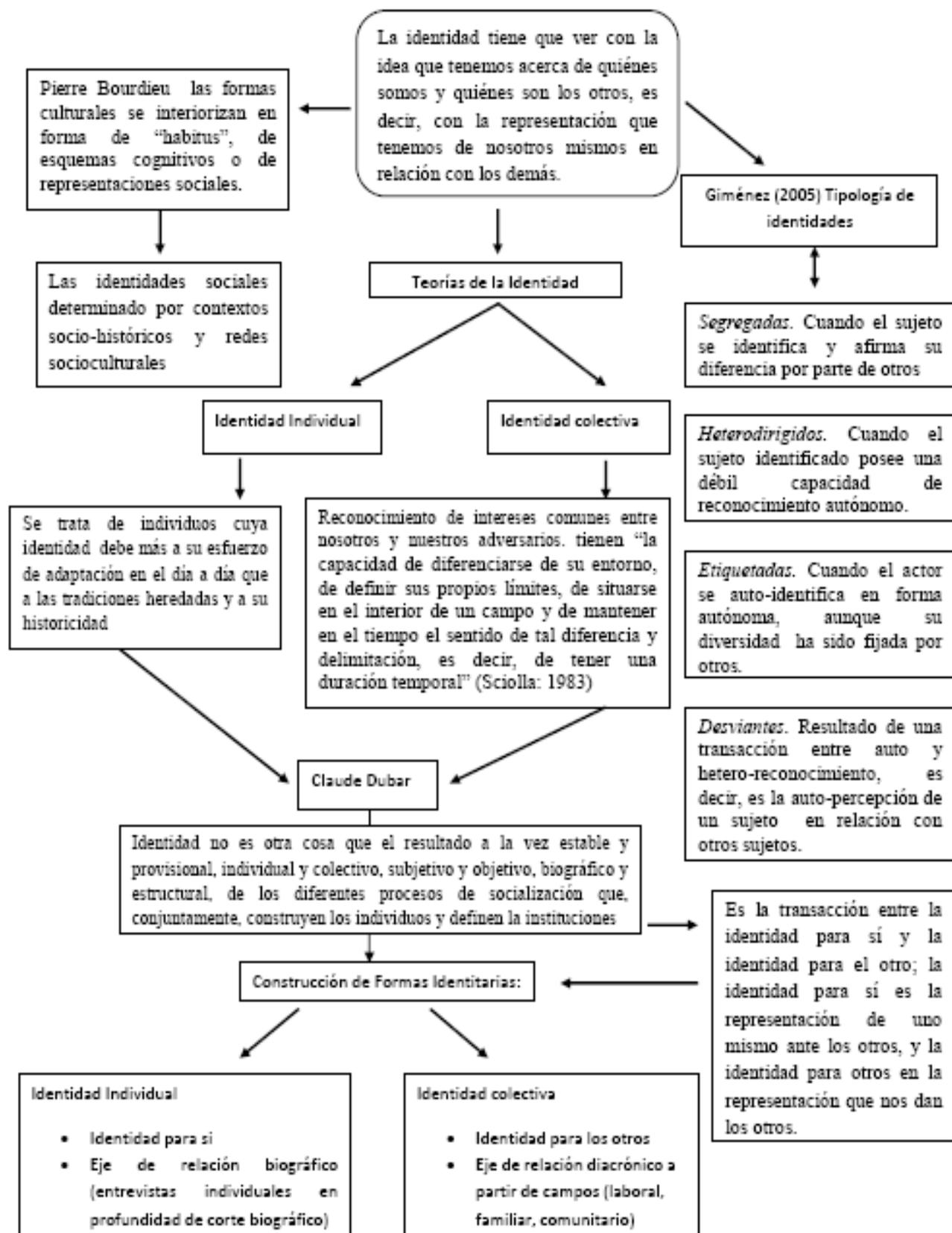
Aunque es cierto que la cultura nos distingue a través de nuestras pertenencias sociales, y el conjunto de rasgos culturales identitarios que nos definen como individuos únicos, singulares e irrepetibles, la cultura es fuente de la identidad. Por lo tanto la identidad contiene elemento de lo “socialmente compartido” resultante de grupos colectivos y de lo “individual único” de la pertenencia social. Esta pertenencia se basara en las formas identitarias ya que ayudara a construir o reconstruir la identidad ocupacional de las mujeres empleadas del hogar a partir de las dos formas: *para sí* a partir de la biografía (historias de vida) de los sujetos desde su propio contexto y *para el otro* a partir de la encuesta tomando en cuenta el contexto social y colectivo, realizando una transacción entre ambos.

Es así que durante la construcción de identidades que se ve influenciado por determinados contextos socio-históricos y redes socio-culturales que permiten ubicarnos dentro de la sociedad, como las funciones que debe tener el sujeto desde una perspectiva de género.

Lo dicho anteriormente se ilustra a continuación en el siguiente esquema:







1.3 Conceptualización sustantiva: migración, precariedad laboral, etnia y estrategias de sobrevivencia

De esta manera nos centramos en conceptos más específicos que afectan a las mujeres empleadas del hogar en mundo de vida y laboral, como la migración, la precariedad laboral y social, así como las estrategias de sobrevivencia que utilizan y su etnia.

1.3.1 Migración

La migración se define como el cambio de residencia habitual de las personas de una comunidad hacia otra. Bajo este criterio, a la migración a veces se le llama definitiva para diferenciarla de la migración temporal, es decir, aquella en que el individuo mueve su residencia sólo por un breve periodo de tiempo.

Cuando la migración ocurre entre dos regiones se le denomina interna, si en el cambio de residencia se cruzan fronteras nacionales, a la migración se le llama externa o internacional (Partida, 1994: 1).

Al igual que otros migrantes, los indígenas se han ido estableciendo como residentes en diferentes puntos geográficos de la región fronteriza. Tal proceso de residencia ha sido acompañado por el cambio de las pautas familiares de migración, que ahora involucra la llegada de mujeres y niños a los destinos urbanos y rurales (Ortiz, 2000)

Al migrar las mujeres permite que se construyan práctica y simbólicamente en forma diferenciada sus espacios de acción social, sin escapar a los mecanismos de subordinación y dominación que definen su vida por su simultánea pertenencia de género, etnia y clase social.

Dentro de la migración es importante diferenciar las pautas de migración de las mujeres respecto la de los hombres, en términos de comportamiento migratorio, destino, ocupación, lugar de procedencia y edad.

Malkin (1997) Analiza las consecuencias de la migración en las relaciones de género en la familia, ya sea en los lugares de origen o en el destino.

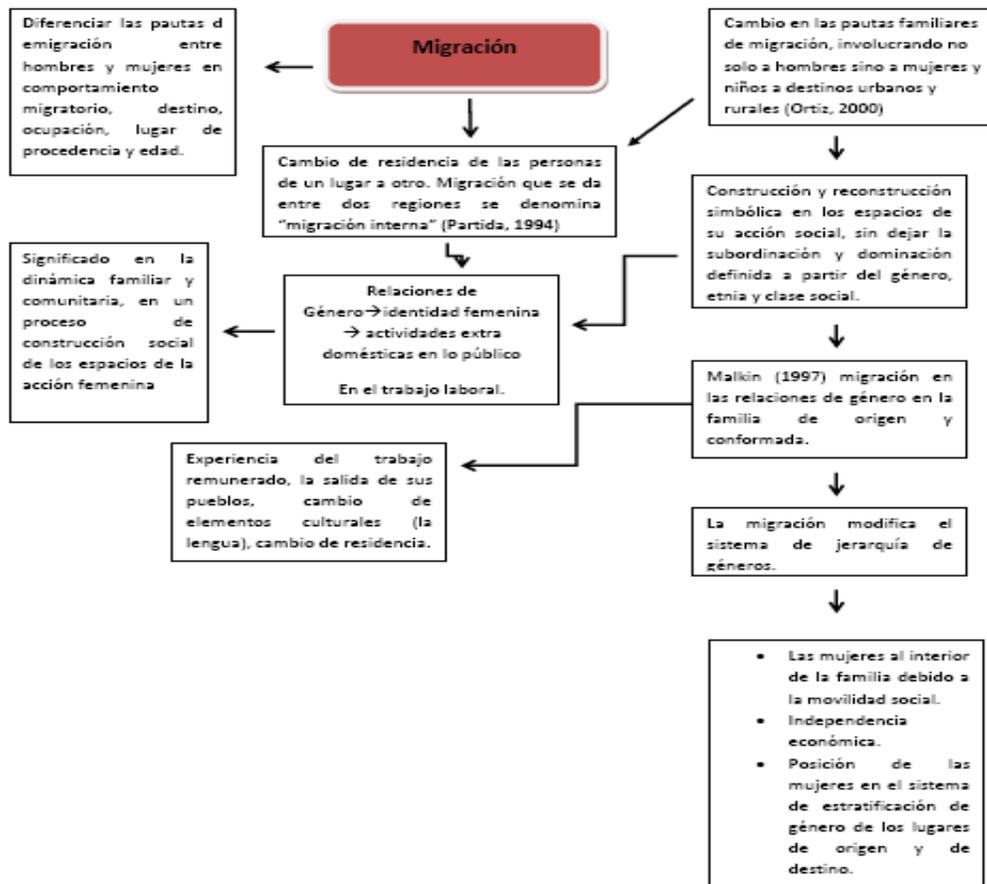
La migración modifica el sistema de jerarquía de géneros en dos niveles. Primero, en la posición de las mujeres en el interior de las familias, debido a un desajuste que sucede dentro del patrón familiar como consecuencia de la movilidad social y la búsqueda de la independencia económica afectando la autonomía de las mujeres con respecto a la autoridad masculina. Segundo, en la posición de las mujeres en el sistema de estratificación de género de los lugares de origen y de destino.

La ideología de los efectos de la migración en las relaciones de género se asocia con la identidad femenina con lo doméstico y lo privado, así como en lo extra doméstico y lo público. Es decir, debe de haber una asimilación de lo privado con lo doméstico, el hogar y lo reproductivo, y de lo público con lo laboral, lo productivo y lo político (Tarrés, 1989; De Barbieri, 1991; Massolo, 1994 y Tuñón, 1992)

Las mujeres dan significado en la dinámica familiar y comunitaria, donde se va dando un proceso de construcción social de los espacios de la acción femenina, a partir de la migración como espacio de acción femenina en los mecanismos de su reconocimiento como migrante.

Malkin (1997) documenta a partir de un caso de las migrantes una serie de cambios que trae la migración a la vida de las mujeres, como la experiencia del trabajo remunerado, la salida de sus pueblos, hablar otro idioma, cambiar su residencia e incluso su nacionalidad o movilizarse tras diferentes causas comunitarias como migrantes.

La explicación que se dio anteriormente se explica en el siguiente esquema:



1.3.2 Precariedad laboral

Para esto también es importante la precariedad laboral que hay dentro del empleo del hogar remunerado, para esto Lindón, se basa a partir de las estrategias de sobrevivencia, de multiplicidad situaciones laborales como estrategias multidimensionales. Entiéndela precariedad laboral desde el punto de vista de quien la trabaja en una visión subjetiva del trabajo, descubriendo su significado en sus diferentes dinámicas y en su extensa trayectoria de vida hasta construir su propia identidad. (Lindón, 20003)

En México el bienestar social ha sido caracterizado como estratificado y de cobertura media (Filgueira, 1998), con exclusiones explícitas de amplios contingentes de población. En México la emigración laboral constituye una válvula de escape que permite aliviar la presión sobre los mercados laborales locales, la cual es complementada con una fuerte presencia del autoempleo en zonas urbanas (Pacheco, 2004)

Una de las principales hipótesis que subyace a varios trabajos subraya que el cambio de modelo de acumulación, la reestructuración económica y la flexibilización de las relaciones laborales han propiciado un mayor desbalance de poder en los mercados de trabajo, lo cual se han producido un deterioro de las condiciones de trabajo y, por tanto, en una mayor expansión del empleo precario (Castell, 1997; Beck, 1999; Carnoy, 2001; Mora-Salas, 2009, Castillo, 2008)

Una de los principales indicadores son las condiciones de trabajos deficientes –falta de estabilidad y seguridad social y bajos niveles salariales. Hay una fuerte polarización de situación laboral.

Mora-Salas (2009) muestra que para entender mejor los mecanismos que exponen los trabajadores a distintos grados de precariedad laboral es fundamental tener en cuenta, además del contexto rural-urbano y regional, las características de los puestos de trabajo, así como los rasgos familiares e individuales de los trabajadores Oliveira (2006). Otros autores (García y Oliveira, 2001; Contreras, 2003 y Castillo, 2008) utilizan estrategias multidimensionales para explicar la variación en la calidad de empleos, en los niveles de ingresos o en la vulnerabilidad de los trabajadores.

La precariedad laboral se debe entender a partir de lo que vive el trabajador en su totalidad, en sus dimensiones porque contribuye a construir una mejor visión del trabajo (De la Garza, 1999)

Otro de los desafíos no solo es indagar sobre los estudios del trabajo sino los significados que los sujetos le den a su trabajo que realizan a partir de la experiencia que van adquiriendo sin dejar de lado la familia en torno a la actividad laboral o el sentido de trabajar fuera del entorno familiar.

El objetivo es realizar un análisis para que las mujeres empleadas del hogar comprendan la experiencia de la precariedad dentro del conjunto de la vida diaria y que así van dando los procesos de construcción y re-construcción de su identidad. Nos referimos a entender la precariedad laboral como una experiencia que forma parte de la vida cotidiana del sujeto, es decir, de las prácticas que realizan en la vida diaria, día a día y los sentidos que les van dando.

La precariedad laboral se asocia con dos dimensiones en la subjetividad social para darle sentido al trabajo como mujeres: la dimensión instrumental se expresa cuando pensamos el trabajo en términos económicos y la dimensión socio-simbólica surge cuando concebimos el trabajo como una forma de superación personal, de independencia, de compromiso social o de muchas otras formas que ven durante la actividad que realicen o el horario de trabajo según las formas de vivirla dependiendo de cómo vive y en el entorno en el que se encuentra.

Sin embargo es importante destacar estas formas como la 1) la resistencia que suele llevar como las mujeres empleadas del hogar a superar las condiciones adversas que se les van presentando en la vida diaria 2) como modo de sobrevivir se logran adaptar a un conformismo y a una conducta pasiva que esconde detrás 3) el sufrimiento que las arrastra hasta la degradación y la desvalorización de sí mismas.

La relación entre la precariedad y la identidad está relacionada con cuestiones como la necesidad de los sujetos de estar negociando su identidad constantemente en cada una de esas diversas situaciones de trabajo, así como las necesidades de incorporar la inseguridad y el riesgo que derivan de la precariedad, como una constante de vida. Por ello es frecuente que las trayectorias de vida suelen estar acompañadas de una crisis de identidad ya que implica que el sujeto se encuentra frente a otros y en consecuencia, una reconstrucción de su “sí mismo” (Roulleau-Berger, 1999)

El tema de la precariedad laboral se encuentra relacionada con estrategias de sobrevivencia que de una forma u otra están vinculadas al comercio, esto es un ejemplo de la multiplicidad de situaciones de precariedad laboral, esto trata de prácticas que de alguna manera involucran a varios miembros de la vida familiar y para esto debemos tomar en cuenta las trayectorias biográficas para entender la experiencia en la precariedad laboral para darle un “sentido al trabajo” que al mismo tiempo las lleva a reconstruir su identidad, ya que por un lado pasa a constituirse como la que es responsable económica del grupo familiar. La reconstrucción de su identidad la lleva a ser una “mujer independiente”

La segregación del trabajo desde una perspectiva de género se entiende como una estructura laboral que da cuenta en qué medida las ocupaciones se van integrando bajo

parámetros denominados "masculinos" y "femeninos", en donde hombres y mujeres están concentrados o separados en actividades realizadas por miembros de su propio sexo. Aquí el problema reside en que la separación no es neutral sino que trae consigo consecuencias dispares para unos y para otros en cuanto a la calidad del empleo, los salarios y las posibilidades de movilidad social que ofrece, esto coloca a las mujeres en desventaja respecto a los hombres (De Oliveira y Ariza, 2000:653)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente se refiere a la “oportunidad de mujeres y hombres de obtener empleo productivo y decente, condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.” (Anker, et al., 2002)

De acuerdo a esta definición un trabajo precario es aquel que expone al trabajador a inestabilidad, la falta de protección legal y de sindicatos y a vulnerabilidad social y económica (Rodgers y Rodgers, 1989).

En México el mercado de trabajo presenta una dualidad; un sector moderno, donde se insertan trabajadores con altos niveles de capital humano, que reciben seguridad social de calidad y que trabajan aproximadamente 40 de horas a la semana, lo que los permite caracterizar como trabajos “decentes”, de acuerdo con la definición de la OIT, y un sector “precario”, en donde se insertan los trabajadores de menor capital humano, sin seguridad social ni prestaciones, y horas trabajadas a la semana o muy superiores o inferiores a las 40 que marca la ley

Con esto quiero decir, que dentro de este empleo al no contar con seguridad social se ven expuestas a las principales violaciones en sus derechos como mujeres empleadas del hogar en el rubro, salarios muy bajos, horas excesivas de trabajo, día de descanso semanal no garantizado y en ocasiones se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad frente a abusos físicos, mentales y sexuales o a limitaciones en su libertad de movimiento.

Para entender esto de una mejor manera se realizó una ilustración en el siguiente esquema:

1.3.3 Estrategias de sobrevivencia

Como lo mencionamos antes las estrategias de sobrevivencia parte del aumento de trabajo femenino en la década de los ochenta, esto debido a la búsqueda de estrategias generadoras de ingreso. Es decir, por medio de dichas estrategias, las mujeres buscan en ocasiones sin lograrlo, sostener su nivel de vida y el de sus familias, el cual se ha visto fuertemente deteriorado con la crisis y la reestructuración de la economía mexicana en los últimos años. En consecuencia, el porcentaje de mujeres no asalariadas (trabajadoras por cuenta propia, trabajadoras no remuneradas y empleadoras) el total de la población femenina aumento de 29.3% en 1979 a 40.1 en 1993⁸

Las estrategias se han realizado debido a situaciones difíciles para poder reproducirse y sobrevivir, entre las que se encuentran; intensificación del trabajo asalariado y doméstico, división del trabajo, ampliación de los vínculos sociales, cambio y composición del hogar a partir de la migración y las transformaciones de los patrones de consumo (Arteaga: 2007)

Arteaga (2007) diferencia cinco enfoques: a) enfoque de estrategias de sobrevivencia, que acentúa la estructura, composición y ciclo dentro del hogar; b) enfoque de redes, capacidad de grupos para articularse y sobrevivir; c) enfoque de vulnerabilidad que determina los recursos económicos dentro del hogar y el enfoque del curso de vida, en las estrategias familiares en un contexto de cambio sociocultural e institucional.

Aunque dichos fenómenos implican alteraciones en la constitución de identidades individuales y colectivas y asimismo en la aspiración de vida a futuro de los sujetos.

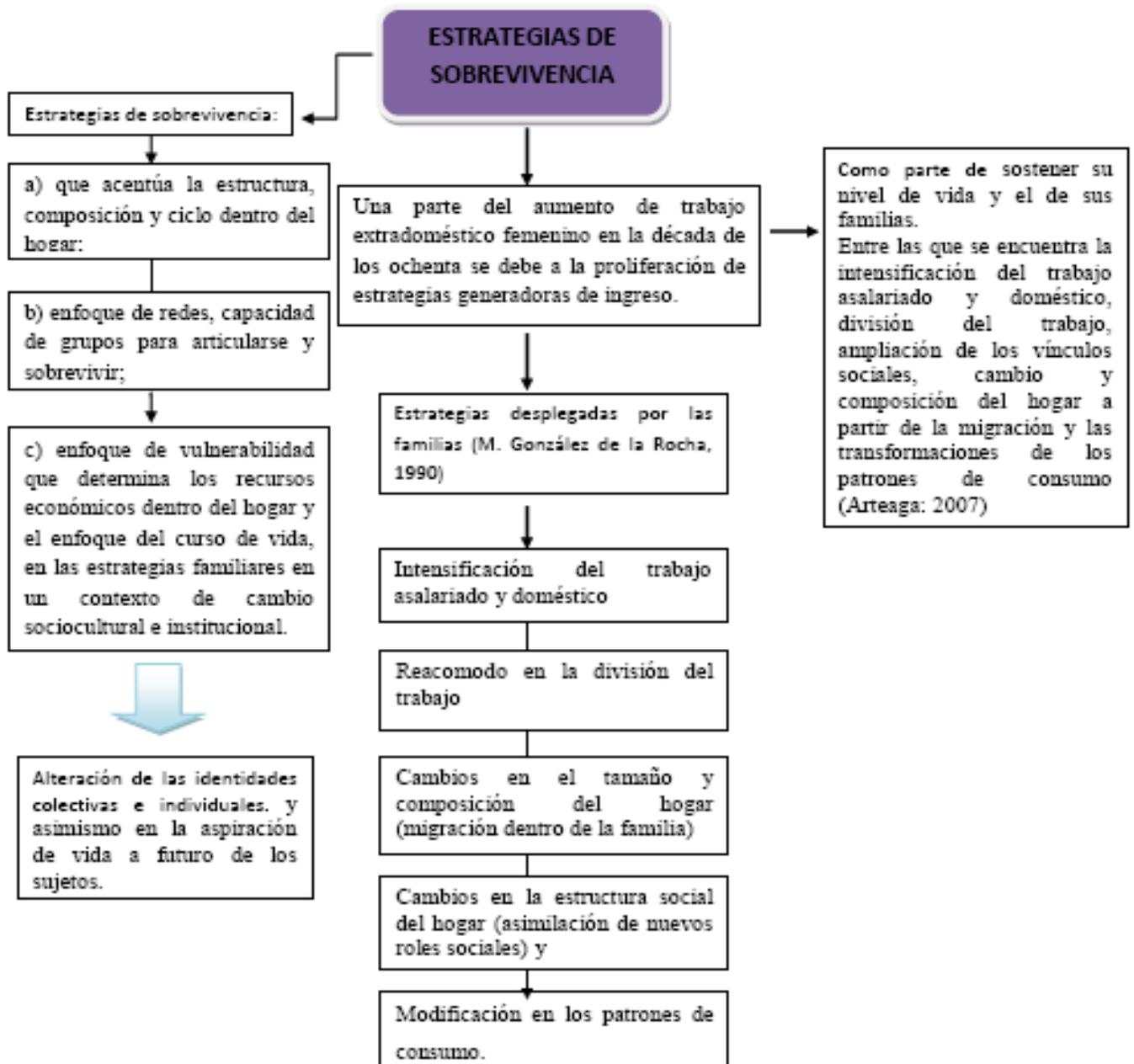
Algunas estrategias desplegadas por las familias según M. González de la Rocha (1990).

- Intensificación del trabajo asalariado y doméstico
- Reacomodo en la división del trabajo
- Cambios en el tamaño y composición del hogar (migración dentro de la familia)
- Cambios en la estructura social del hogar (asimilación de nuevos roles sociales) y

⁸ García, Brígida, Edith Pacheco y Mercedes Blanco. El trabajo extradoméstico de las mujeres mexicanas. México, Comité Nacional Coordinador De la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Serie: situación de la mujer en México, CONAPO y FNUAP, 1995

- modificación en los patrones de consumo.

Para entender esto de una mejor manera se realizó una ilustración en el siguiente esquema:



Como había mencionado antes el concepto de género será utilizado en este trabajo como aquel que se sostiene en la conexión relacional entre dos posiciones: 1) como un elemento integrante de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y, 2) el género es una forma primaria de relaciones de poder significativas (Scott, 1996:287).

Las mujeres comparten una misma condición opresiva por el hecho de vivir en una sociedad patriarcal dentro de una cultura que lo legitima. Sin embargo cómo es vivido por cada mujer (o cada colectivo étnico o de clase) diferente de acuerdo con la clase social, la etnia, la raza, la edad y el lugar que ocupa dentro de una estructura desigual de oportunidades (Cervantes, 1994: 11). Además del espaciotemporal donde estén ubicadas⁹

1.3.4 Etnia

Las mujeres poseen distintos grados de subordinación por el hecho de pertenecer a una etnia distinta a la que una sociedad se encuentra mayoritariamente en una mayoritariamente o indígena.

La etnicidad, entendida desde las relaciones de poder en la sociedad, está inscrita en un "campo de alta profundidad histórica que no puede ser exclusiva de manifestaciones contextuales expresadas en un momento dado, ya que se transforma a lo largo del tiempo". Pero tampoco el ser purépecha, mixteco, zapoteco, sólo por mencionar algunos, puede ser equivalente o se reduce a tener un patrimonio de cultura material precolombino, a ser campesino, a tener determinada indumentaria o a vivir en un tipo de vivienda (Bartolomé, Varese, 1990:45).

Lo que caracteriza a una etnia específica no es el conjunto de sus rasgos culturales, o la lengua (aunque en algunos casos resulta fundamental), ni su forma de organización específica, ni su particular historia, "sino la integración de estos factores" a nivel de las representaciones ideológicas colectivas del grupo que se esté estudiando (Bartolomé, Varese, 1990:46).

⁹ Las diferencias, como menciona Bordieu, pueden ser simbólicamente distintivas y significativas en el espacio-tiempo. Son en sí signos de distinción donde existe y persiste un principio de visión y de división de los sujetos categorizándolos en espacios sociales diferenciados, como es el caso del género y la etnia (Bordieu, 1993:17)

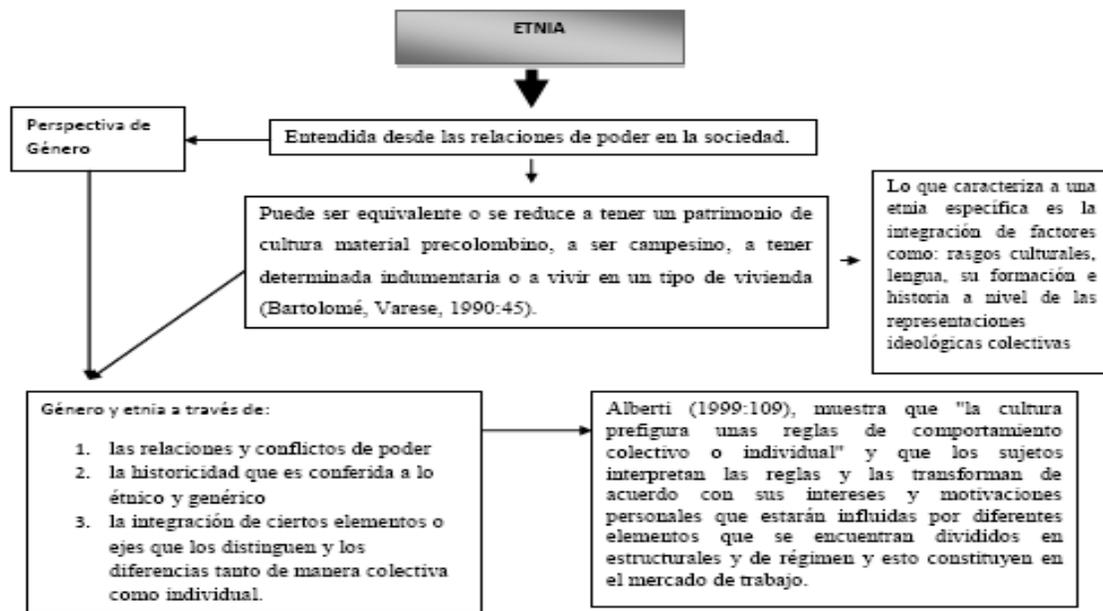
El género y la etnia tienen en común tres aspectos: 1) las relaciones y conflictos de poder, de índole genérico y étnico dentro de una sociedad estratificada socialmente en un contexto histórico determinado; 2) la historicidad que es conferida a lo étnico y genérico, vista como un proceso; y 3) la integración de ciertos elementos o ejes que los distinguen y los diferencias tanto de manera colectiva como individual. Esto se puede ver sintetizado en ciertos espacios de la vida cotidiana como el trabajo.

En cuanto al caso de las mujeres empleadas del hogar podemos ver que sus experiencias y significados del trabajo en casas particulares en la Ciudad de México pueden tener los factores ya mencionados, como: las relaciones o conflictos de poder por ser indígenas y por ser mujeres en un contexto donde socialmente son marginadas; esto entendido a partir de una construcción social que ha estado acompañada por transformaciones y continuidades a través del tiempo tanto en su comunidad de origen como a la llegada a la Ciudad de México; y la integración de nuevos elementos genéricos y étnicos al momento que buscan adaptarse tanto de manera individual como colectiva.

Alberti (1999:109), muestra que "la cultura prefigura unas reglas de comportamiento colectivo o individual" y que los sujetos interpretan las reglas y las transforman de acuerdo con sus intereses y motivaciones personales que estarán influidas por diferentes elementos que se encuentran divididos en estructurales y de régimen y esto constituyen en el mercado de trabajo.

Para entender la experiencia de las mujeres en su construcción de identidad cultural es importante reconocer su vida a través de la narrativa ya que muchas de ellas son mujeres migrantes que se encuentran influidas por el entorno familiar y para eso hay que tomar en cuenta el tiempo y espacio de su acción durante su trayectoria laboral.

Para entender esto de una mejor manera se realizó una ilustración en el siguiente esquema:



Con respecto a la introducción de las problemáticas de género dentro de la división social del trabajo: “a medida que aparecían nuevos resultados de investigación, cada vez quedaba más en claro la existencia de una división social del trabajo basada en el sexo y una subordinación social de las mujeres a los varones en los distintos niveles de las sociedades estudiadas. Fenómenos universales y no exclusivos de las sociedades latinoamericanas” (de Barbieri: 1983).

Con ayuda del género, se llegó a comprender que la desigualdad social, partía de una desigualdad naturalizada entre el valor y la mujer, en la que “la subordinación de las mujeres a los varones y la división social del trabajo basada en el género” no es algo inmutable, sino histórico (de Barbieri: 1983)

El último informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre la situación de la mujer en el mundo del trabajo, afirma que pesar del crecimiento explosivo de la fuerza de trabajo femenina, este no se ha visto acompañado de una verdadera emancipación socioeconómica de la mujer. Tampoco ha dado lugar a una igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor ni a un equilibrio de prestaciones que equipararía a las mujeres con los hombres en casi todas las ocupaciones. A su vez el informe advierte que a menos que se resuelva el problema de las trabajadoras pobres creando oportunidades de empleo para ayudarles a obtener un trabajo productivo y remunerado en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana y dar así a las mujeres la oportunidad de superar por sí

mismas la pobreza, no se logrará el Objetivo de Desarrollo para el Milenio de reducir la pobreza a la mitad para 2015 en la mayor parte de las regiones del mundo. En resumen, la verdadera igualdad en el mundo del trabajo está todavía fuera del alcance. (OIT, 2004)

El concepto refiere a la presencia en todas las sociedades de una inserción diferenciada de varones y mujeres en la división del trabajo existente en los espacios de la reproducción y en los de la producción social.

De la explicación anterior se realiza una propuesta metodológica como estrategia al acercamiento a la realidad social de mi sujeto de estudio.

1.4 Propuesta y estrategia metodológica

Lo que se quiere realizar con la propuesta metodológica es poder pasar de la problematización a la realidad.

La realidad no está dada, la realidad se va construyendo y es por eso que se utilizara la metodología cualitativa a través de la entrevista a profundidad utilizando el método biográfico, realizando una guía de entrevista para entender el curso de vida. El curso de vida es un cohorte generacional, son experiencias compartidas que van transformando la vida del sujeto.

Janesick propone tres pasos, el primero es la decisión del diseño, como protocolo de investigación, en donde el investigador debe buscar preguntas que pueda responder, para esto debe tener una problemática, una hipótesis y el objetivo que busca lograr; debe seleccionar un lugar en donde realizara dicha investigación y seleccionar su sujeto de estudio. Para el segundo debe de estar diseñando su instrumento de investigación, dentro de un estudio piloto entra lo que es las entrevistas, esto le sirve para poner a prueba dichas preguntas logrando una mejor solidez en las preguntas, el investigador debe estar dispuesto a agregar o eliminar en la observación indicadores que no entren de acuerdo a la investigación. El tercero tiene que ver cuando el investigador está en constante interacción con su sujeto de estudio y en su espacio (campo en que realiza su estudio) y cuando ve terminada su investigación debe abandonar su campo donde realizó la investigación, debe de analizar los datos obtenidos y analizarlos mediante un análisis comparativo. Es aquí

cuando el investigador intenta determinar el significado de los varios elementos proporcionados por su sujeto de estudio o en donde allá asistido para dicha investigación.

1.4.1 Métodos de investigación: encuesta y relatos de vida

El grupo de estudio serán aquellas mujeres migrantes que se emplean en la Ciudad de México como trabajadoras del hogar y que son asalariadas como una estrategia para poder mejorar su condición social y económica.

Para ello, es necesario conocer su condición social y económica en la que ellas se encontraban antes de migrar e incorporarse al mercado de trabajo. También se mostrará la forma y los elementos de los que se valen para dicho propósito, lo que hemos denominado como estrategia de movilidad.

El acercamiento a la realidad se dará a partir del método cualitativo, utilizando el método biográfico, este método ayuda a la construcción de trayectorias del sujeto, utilizando una biografía, es decir, cuando el sujeto narra su historia en tercera persona y es ahí donde entra el investigador para interpretar la historia de vida apoyándose de la entrevista y documentos dados por el entrevistado.

El método biográfico se le reprocha por utilizar la recolección de datos una técnica que no permite al investigador mantener una posición de neutralidad como observador, y por otro lado privilegia lo individual, lo subjetivo. Pero el relato de vida no debe reconocerse como la situación de recolección de datos como una situación de lenguaje, determinada por marcos discursivos dentro de la investigación, es decir, ver el enfoque biográfico como individual y subjetivo es confundir el yo íntimo de la autobiografía con el yo social del relato de vida.

El relato de vida es explicada en dos dimensiones: Dimensión narrativa: es el que asume la evaluación de lo vivido, lo cual implica, que los datos recogidos no se sitúan en la respuesta a las preguntas formuladas sino en la organización narrativa que viene a estructurar lo vivido, es decir, el entrevistado como sujeto trata de dar un sentido a su experiencia vivida, organizándola en un relato significativo. Y la enunciación del yo social, y por lo tanto, reconstruido por la persona solicitada junto con el investigador. La importancia de las entrevistas en profundidad, es que permiten conocer a la gente lo bastante bien como para comprender lo que quiere decir, y crean una atmósfera en la cual es probable que se exprese

libremente. Mediante las entrevistas el investigador hábil logra por lo general aprender de qué modo los informantes se ven a sí mismos y a su mundo, obteniendo a veces una narración precisa de acontecimientos pasados y de actividades presentes, y casi nunca predicen con exactitud la manera en que un informante actuará en una situación nueva.

1.4.2 Instrumentos

La realización de la encuesta tiene como objetivo dar a conocer las condiciones de vida y trabajo de las mujeres que comparten una condición étnica y que se encuentran insertas en el trabajo del hogar y que son asalariadas así como las relaciones de trabajo y las razones por las que trabajan. Se divide en dos apartados; primero en las condiciones de vida, donde buscamos saber su trayectoria migratoria antes y después de migrar ya que la trayectoria determina “una línea de vida o carrera, a un camino a lo largo de toda su vida, que puede variar y cambiar en dirección, grado y proporción”. También se pregunta acerca de su trayectoria familiar para ver cómo es que está a influido en su condición como empleada del hogar. Y segundo las condiciones de trabajo como lo son: la jornada laboral, relación social, orientación laboral y su relación laboral.

La entrevista a profundidad sigue el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas. El propio investigador es el instrumento de la investigación, lo que implica que el investigador pueda aprender qué preguntas hacer y cómo hacerlas.

Para la realización de la entrevista es importante debe de haber un dialogo entre el entrevistador y el entrevistado para delimitar los ejes de la relación interpersonal que se tiene dar, es con el cual el investigador se compromete a aceptar las condiciones del sujeto. Poirier (1983)

Pero en realidad existe otros modos de contrato de habla, en medida que estos diferentes contratos forman un sistema.

1. Contrato de investigación dada a partir de la interacción: Como investigador, el sociólogo que recoge un relato de vida plantea la interacción como la recopilación del material y le asigna un status: el de la encuesta. La ratificación del contrato con el individuo es que debe aceptar el hecho de que su relato será objeto 1) de un análisis, que ya no le pertenecerá y 2) su eventual publicación. Lo cual le asigna a

la interacción una producción de información de carácter social: la conversación de encuesta grabada.

2. Contrato Narrativo. Se realiza al momento de estar con el entrevistador. Un relato por medio del "plátiqueme", el investigador instaura un contrato narrativo que se une al contrato de investigación y constituye la interacción, en un acto de narración. El relato corresponde a un género discursivo que posee sus propias leyes y sus propios códigos. El relato representa una reconstrucción que organiza un material de sucesos, prácticas, experiencias en torno a una linealidad temporal/causal. El contrato corresponde a tomar en cuenta los mecanismos de lenguaje en toda la narración y la construcción narrativa. El relato se remite a la interacción social en lo ordinario, lo cotidiano.
3. La autobiografía se vuelve interpersonal. En la solicitud inicial "Plátiqueme su vida", formulada en un preámbulo, del contrato autobiográfico. El relato de vida es provocado por una instancia exterior y es producido a dos voces en el seno de un diálogo. El fin es elaborar un relato en primera persona, donde, el individuo es llevado a responder por la credibilidad de su yo en un relato que posee un sentido una coherencia.

El enfoque biográfico postula la pertinencia metodológica de la interacción misma. Supone el efecto de búsqueda del sentido se desplace hacia el dialogo y hacia la interacción, la interacción implica el reconocimiento de la legitimidad científica del trabajo del sentido efectuado, en el acto, por la construcción narrativa, textual.

Al aplicar la encuesta se contara para el tema de empleadas del hogar con varias trayectorias: migración, familiar, educativa, laboral y sobre la valoración y significado sobre ser empleada del hogar.

La multiplicidad del espacio biográfico ofrece un rasgo común: cuentan de distintas maneras, una historia o experiencia de vida. (Arfuch, 2002)

La autora distingue el **tiempo crónico**, que engloba la vida humana en tanto "sucesión de acontecer", tiempo de nuestra existencia, de la experiencia común, continuidad sonde se disponen, como "bloques" los acontecimientos. Y el **tiempo lingüístico** donde se despliega en el acto de la enunciación, no ya como una manifestación individual sino intersubjetiva,

en tanto pone en correlación presente, actual, un yo y un tu: “mi hoy es tu hoy”, es decir, “la temporalidad no se deja decir en el discurso directo de una fenomenología sino requiere la mediación del discurso indirecto de la narración” (Ricoeur, 1985: 435)

El tercer tiempo es el construido en el relato, es decir, el entrecruzamiento de la historia de los relatos encuentra el concepto a ludido a la identidad narrativa, asignable tanto al individuo como a la comunidad.

Las autobiográficas y vivenciales se articula, casi de modo implícito, al carácter narrativo de la experiencia.

Desde la óptica de Ricoeur el tiempo es indispensable para pensar la cuestión de la identidad personal en la construcción de una teoría. Tomando en cuenta los cambios que imponen la propia vivencia: el carácter y la palabra dada. Por carácter entiende el conjunto de las disposiciones durables por las cuales se reconoce una persona. En la palabra dada esta presente la idea de mantenimiento de una “mismidad” a través del cambio temporal y de la circunstancia, y simultáneamente una pre-visión, una tensión hacia lo que se llegará a ser.

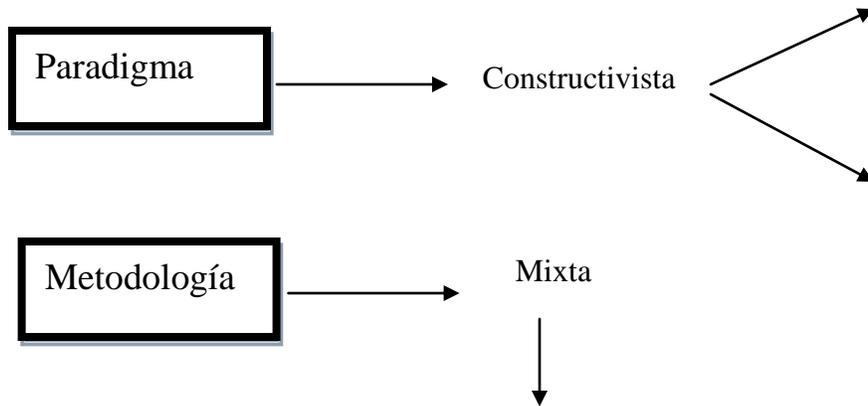
El “retrato” del yo aparece, en sus diversas acentuaciones, como una posición enunciativa dialógica, en constante despliegue hacia la otredad del sí mismo. Es la multiplicidad de los relatos susceptibles de enunciación diferente, en diversos registros y coautorías-la conversación, la historia de vida, la entrevista, la relación psicoanalítica- la que van construyendo una trama reconocible como “propia”, pero definible sólo en términos relacionales: soy tal aquí, respecto de ciertos otros diferentes exteriores a mí.

Pero primero es necesario diferenciar entre comunicar y narrar como diferencia cualitativa: comunicar esta en relación con compartir y narrar con “contar un hecho” “dar a conocer” que denotaría una cierta exterioridad.

Lo que se busca es conocer las experiencias como trabajadoras del hogar, con quienes se relacionan, los motivos por los cuáles se insertan en este tipo de trabajo y no en otro, las situaciones que las influyeron para salir de su lugar de origen, las condiciones en las que se encontraban cuando llegaron a residir a la Ciudad de México, la condición familiar. También se buscara conocer el ambiente laboral en el que se encuentran, las relaciones de

trabajo en las que se desenvuelven, qué planes tienen a futuro y lo que tienen en mente para sobresalir.

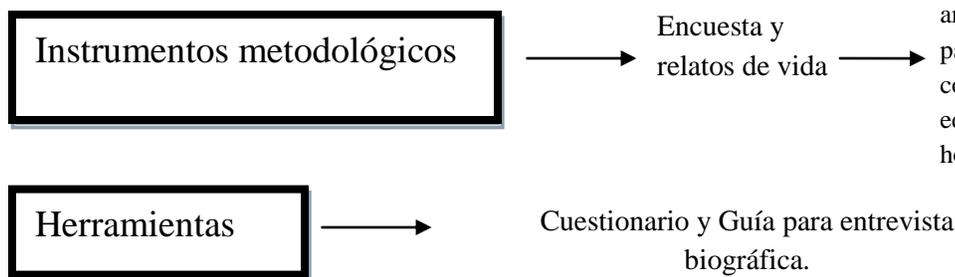
Esto se explica de una mejor manera en el siguiente esquema:



Para entender la construcción de identidad de las empleadas del hogar es necesario aprehender las realidades sociales como construcciones históricas y cotidianas de actores individuales y colectivos.

En este proceso histórico, las realidades sociales son a la vez objetivadas e interiorizadas. Es decir, las reglas, instituciones, exteriores a los agentes, y por otra se inscriben en mundos subjetivos e interiorizados, constituidos principalmente por formas de sensibilidad, de percepción, de representación y de conocimiento.

Es una metodología cuanti-cuali que me permite acercarme a la realidad social de las empleadas del hogar para entender su contexto socio-laboral y desde su subjetividad.



La encuesta me permitió realizar un análisis cuantitativo y los relatos de vida para comprender de la mejor manera el contexto cultural, laboral, familiar y educativo de mujeres empleadas del hogar.

1.5 Reflexiones finales

Para el acercamiento de la realidad social del sujeto se tomo en cuenta los conceptos de cultura, género e identidad así como migración, precariedad laboral, estrategias de sobrevivencia y etnia para poder explicar el contexto socio-laboral de mujeres empleadas del hogar de la Ciudad de México en un contexto macro social.

Dentro de este acercamiento se utilizó una metodología mixta, es decir la realización de una encuesta a 44 mujeres y cuatro historia de vida como estrategias para conocer el contexto familiar, cultural, laboral y educativo como parte de las relaciones en las que se desenvuelven mujeres empleadas del hogar para configurar sus nuevas relaciones sociales en los diferentes contextos.

CAPITULO II.

Contextualización de la feminización del trabajo y el trabajo de mujeres empleadas del hogar en México

2.1 Introducción

En un contexto macro social durante los últimos 40 años, la creciente participación económica de las mujeres ha transformado radicalmente la estructura del mercado laboral en México, siendo más significativo en el ámbito educativo, el descenso de la fecundidad, entre otros factores. Aunque la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral ha crecido en más del 50 por ciento, no significa que las condiciones laborales sean equitativas al insertarse en el mercado laboral, un ejemplo es el caso de las empleadas del hogar, donde al buscar trabajo como respuesta a las dificultades económicas y sociales que enfrentan sus familias, en un gran porcentaje se insertan en el empleo del hogar.¹⁰

Hay diversos indicadores que muestran cómo, en la estructura actual del mercado laboral, las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a empleos dignos y de calidad que les permitan el pleno desarrollo de sus capacidades productivas.¹¹

De este contexto es fundamental conocer el papel o contribución femenina en el mercado laboral, algunas de sus características socio-laborales y las principales barreras que limitan su desarrollo profesional y su participación en la toma de decisiones. Para esto se hace un análisis de la situación ocupacional de la población femenina en México, en el sector servicios y en el empleo del hogar remunerado.

2.2 Situación de la población femenina ocupada en México

Aun cuando más de la mitad de la población (57.5 por ciento)¹² son mujeres, tan sólo representan 38.24 por ciento de la población ocupada.

¹⁰ García Brígida y Pacheco Edith (2011) “La participación económica en el censo de población 2010” En Coyuntura Demográfica: Revista sobre los procesos demográficos en México hoy. N° 1, SOMEDE, México. pp., 35-38

¹¹ El Financiero (24/09/12) Participación de la mujer en el mercado laboral. Consultado el 22 de octubre 2013 en http://biblioteca.iiec.unam.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=17665&Itemid=146

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el segundo trimestre de 2011, la tasa de desocupación, junto con la de ocupación parcial, es de 16 por ciento para mujeres y de 9.2 para los hombres; mientras que la tasa de ocupación en el sector informal es considerablemente mayor para las mujeres (31.2 por ciento) que para los hombres (28.2 por ciento)¹³

A la vista de estos datos, no extraña que el Foro Económico Mundial, en su Reporte 2010 del Índice Global de Brecha de Género, ubique a México en la posición 112 de 134 en materia de igualdad de ingresos entre mujeres y hombres; en el 111 en igualdad salarial por trabajo de igual valor, y en el 110 en participación económica y oportunidades laborales.¹⁴

A partir de los años cuarenta, empezó a crecer la demanda de fuerza de trabajo femenina en el comercio y en otros servicios. Para 1970, igual que en la mayoría de los países latinoamericanos, las trabajadoras del hogar eran la cuarta parte de la población económicamente activa.

Sin embargo, la participación y el papel de la mujer para el siglo XX se ha ido transformando tanto en el mercado laboral como en su situación demográfica y social. Es decir, según la información de los censos de 1950 a 2010, la participación económica de las mujeres de 12 años y más se ha incrementado de 13% en 1950 a 33% en 2010.

Tanto los datos de la ENOE como los de la muestra censal de 2010 indican que la participación económica de las mujeres en las edades adultas se ha elevado de manera importante, y que alcanza su mayor nivel en el grupo de 40-44 años. Es decir, ha quedado atrás el patrón que se observaba en los años setenta, cuando la mayor participación laboral

¹² Censo de Población y Vivienda 2010 (INEGI, 2011) consultado el 22 de octubre en http://biblioteca.iiec.unam.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=17665&Itemid=146

¹³ Ídem

¹⁴ Mide la desigualdad entre hombres y mujeres en 134 países, con base en indicadores de educación, salud, oportunidad económica y representación política. México ocupa el lugar 91

femenina se presentaba entre los 20 y 24 años.¹⁵ Esto quiere decir que en México al igual que muchos países se ha modificado la división del trabajo que reservaba la esfera doméstica para las mujeres y las extra domésticas exclusivamente para los varones, aunque esto no significa que sea el caso de México ya que aun se siguen presentando la División Sexual del Trabajo.

En el sexenio 2006-2011 la tasa de participación en el trabajo prácticamente no sufrió cambios, las mujeres mantuvieron una tasa cercana al 98% y los hombres 94%, situación que confirma la mayor participación de las mujeres en el trabajo total (trabajo remunerado y no remunerado) y la persistencia en la distribución desigual del trabajo.

De acuerdo con datos de la ENOE del segundo trimestre de 2011, las mujeres destinan 46.3 horas en promedio a la semana al trabajo, mientras que los hombres dedican 41.7, es decir, una diferencia de 4.6 horas más para las mujeres. Esta medida de la carga global está influenciada por múltiples aspectos, donde la división sexual del trabajo, la organización doméstica y las condiciones económicas y sociales presentes, marcan las pautas de participación y de intensidad del trabajo de hombres y mujeres.

En el periodo 2006-2011 la participación de las mujeres en el trabajo remunerado es inferior a la de los hombres, alrededor de 36 de cada 100 mujeres contribuyen a la producción de bienes y servicios de manera remunerada; en cambio, prácticamente 70 de cada 100 hombres perciben una remuneración por su trabajo, lo que significa que por cada mujer remunerada presente en el mercado laboral hay dos hombres, situación que evidencia cómo aún con la mayor participación de las mujeres en la actividad económica. (Véase cuadro 1)

Cuadro 1. Tasa de participación en el trabajo remunerado por sexo, 2006-2011

¹⁵ Oliveira, Orlandina, Marina Ariza y Marcela Eternod (2001) “La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios”, en Gómez de León, José Cecilia Rabell, *La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI*, México, CONAPO, Fondo de Cultura Económica, pp. 873-923



Fuente: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2006-2011. Segundo trimestre. Base de datos.

Los índices de feminización ocupacional, que hacen referencia al número de mujeres por cada cien hombres en cada uno de los grupos ocupacionales, denota las ocupaciones con un mayor o menor grado de participación por parte de ellas como resultado de distintos patrones de inserción en el mercado laboral para ambos sexos. Los índices referidos a los trabajadores remunerados y de los trabajadores subordinados y remunerados muestran un comportamiento similar donde los grupos ocupacionales con los de mayor presencia de mujeres por cada cien hombres son los servicios personales, seguido de las ocupaciones relacionadas con la educación y las labores administrativas de oficina; en contraparte, las ocupaciones menos feminizadas corresponden a las de operadores de transporte, ocupaciones agropecuarias y de protección y vigilancia.

2.3 Situación de la población femenina ocupada en México en el sector servicios

Debido a pautas culturales que asignan roles femenino y masculino en la sociedad, las mujeres que trabajan o desean trabajar viven una situación de doble responsabilidad - hogar/trabajo- que les provoca una serie de conflictos, para su desarrollo personal y profesional. En 2012, la población ocupada en México, dedicada al trabajo doméstico

remunerado en hogares particulares alcanzó poco más de 2 millones 200 mil personas; de las cuales, 95 de cada 100 son mujeres.¹⁶

Esta situación de desventaja de la mujer frente al varón se constata analizando algunas características del mercado de trabajo femenino:

Un mercado laboral muy segmentado horizontalmente, concentración de las mujeres en un conjunto reducido de ocupaciones que se definen como típicamente femeninas en términos culturales. Las mujeres trabajan, fundamentalmente como maestras y profesoras, enfermeras, secretarias, dactilógrafas, empleadas de oficina y vendedoras de comercio, peluqueras y afines.

Donde las mujeres se concentran mayormente en el empleo del hogar. Para esto la distribución de las trabajadoras de hogar remunerado según tipo de ocupación se concentra mayoritariamente en el grupo de empleadas domésticas, esta categoría incluye a las trabajadoras que realizan principalmente quehaceres de limpieza en casas particulares, además de otras actividades complementarias. Este grupo representa a 82.9% del universo de trabajadoras domésticas remuneradas y suma 1.8 millones de personas.

Para el 2003, México tenía la población ocupada que presta servicios domésticos en los hogares asciende a 1 millón 243 mil 998 personas; de las cuales, 96.6% son mujeres. De las trabajadoras domésticas, 180 mil 973 residen en las viviendas donde trabajan (trabajadoras domésticas de planta). Quince de cada 100 trabajadoras domésticas son analfabetas. Cuatro de cada cinco trabajadoras domésticas no tienen acceso a los servicios médicos otorgados por las Instituciones del Sector Salud. La mitad de los hogares de trabajadoras domésticas tienen como máximo un ingreso per cápita de 600 pesos mensuales. (Véase cuadro 1)

Aspectos sociales y demográficos

En México, la población ocupada que desempeña actividades domésticas en los hogares asciende a 1 millón 243 mil 998 personas; de las cuales 96.6% son mujeres, jóvenes principalmente. En promedio, la edad de las trabajadoras domésticas es de 33.7 años.

¹⁶ INEGI, 2013

Dos de cada tres mujeres trabajadoras domésticas no tienen una pareja (66%). El (34%) son mujeres casadas o unidas que tienen alguna actividad económica a fin de obtener un ingreso adicional.

A medida que aumenta la escolaridad de las trabajadoras domésticas, su número de hijos(as) es menor; quienes carecen de hijos tienen un promedio de escolaridad de 6.3 años; en contraste, aquellas con más de cinco vástagos, sólo tres años.

Para 1998, 107 mil 192 trabajadoras domésticas residían en otra entidad o país. Es decir, que 9% del total son inmigrantes recientes; de los cuales 8.8% vivía en otra entidad y 0.2% en otro país.

Asimismo, 87% de las 180 mil 973 trabajadoras domésticas que residen en las viviendas donde trabajan (trabajadoras domésticas de planta), se ubican en localidades de 100 mil habitantes o más y 2.4% en localidades rurales.

Hogares y Viviendas

En alrededor de un millón de hogares de México (4.6% del total nacional), hay al menos una mujer que tiene como actividad económica principal la de trabajadora en el servicio doméstico.

El 54.7% de éstos hogares son consideradas como precarias. En promedio, en dichos hogares, viven 3.3 personas por cuarto.

Asimismo, 75.6% de las viviendas donde residen las trabajadoras domésticas son propiedad de algún miembro del hogar. De estos hogares uno de cada tres (35.1%) percibe un ingreso familiar de hasta dos salarios mínimos y sólo en cinco de cada 100 (5.1%) sus miembros captan más de diez.

Un ingreso por persona era de 600 pesos mensuales, es decir, el gasto era menos a medida que el tamaño del hogar es mayor.

Trabajo

Tres de cada cuatro trabajadoras domésticas tienen una jornada laboral menor a 48 horas y una de cada cuatro trabaja sobre jornadas. En promedio, las trabajadoras domésticas laboran 39.8 horas semanales.

El 86.7% de los y las trabajadoras en el servicio doméstico perciben dos salarios mínimos o menos y sólo 0.6% más de cinco. Por sexo, 91.5% de las mujeres reciben menos de dos salarios mínimos o no reciben pago alguno, por 77.2% de hombres en igual situación. Aunque sólo el 3.4% de los trabajadores domésticos son hombres.

Educación

En el país, 174 mil 881 trabajadoras domésticas son analfabetas; es decir, 15 de cada 100. El promedio de escolaridad del total es de 4.9 años (quinto año de educación primaria), promedio menor al registrado por el total de las mujeres ocupadas de 8.3 años.

De cada 100 trabajadoras domésticas remuneradas, 16 no cuentan con instrucción formal; 65 tienen estudios básicos incompletos (algún grado en primaria o secundaria⁴); 15 secundaria; y cuatro estudios postsecundarios.

Servicios de Salud

Cuatro quintas partes de las trabajadoras domésticas carecen de servicios médicos; el restante recibe atención médica en el IMSS (18%) o en el ISSSTE, Pemex, Sedena u otras instituciones (1.9%).

Lengua Indígena

Del total de trabajadoras domésticas, 11.4% declaró hablar alguna lengua indígena; porcentaje superior al promedio nacional de 7.1%⁵. Asimismo, 93.2% de las hablantes de lengua indígena habla también español.

Cuadro 1. Total de la población según variables utilizadas para el análisis del Empleo del Hogar Remunerado (2003)¹⁷

Estadísticas a propósito del día internacional de la Trabajadora Doméstica	Valores
Población ocupada como trabajadores domésticos	1 243 998
Población masculina ocupada como empleados del hogar	42 322
Población femenina ocupada como empleadas del hogar	1 201 676
Distribución de la población ocupada como trabajadores domésticos por sexo:	
Hombres	96.6
Mujeres	3.4
Distribución porcentual de las trabajadoras domésticas por grandes grupos de edad:	
19-29 años	45.1
30- 49 años	39.5
50 y más años	15.4
Distribución porcentual de las trabajadoras domésticas por estado conyugal:	
Casada o unida	34
No unida (separada, viuda, divorciada)	22.7
Soltera	43.3
Distribución porcentual de las trabajadoras domésticas por tamaño de la localidad:	
Menos de 2 500 habitantes	18.1
2 500 a 14 999 habitantes	14.4
15 000 a 99 999 habitantes	15.1
100 000 habitantes y más	52.4
Porcentaje de trabajadoras domésticas inmigrantes recientes	9
Promedio de personas en hogares con al menos una trabajadora doméstica	5
Promedio de personas por cuarto en hogares con al menos una trabajadora doméstica	3.3
Porcentaje de hogares con al menos una trabajadora doméstica en viviendas con materiales	45.3
Porcentaje de hogares con al menos una trabajadora doméstica en viviendas con materiales no resistentes	54.7
Porcentaje de hogares con al menos una trabajadora doméstica en viviendas propias	75.6
Distribución porcentual de los hogares con al menos una trabajadora doméstica por rangos de	

¹⁷ Ibíd.

ingreso familiar:	
Menos de 1 salario mínimo	14.8
De 1 hasta 2 salarios mínimos	20.3
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	18.7
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	24.4
Más de 5 hasta 10 salarios mínimos	16.7
Más de 10 salarios mínimos	5.1
Ingreso mensual por persona de los hogares con al menos una trabajadora doméstica	600
Distribución porcentual de las trabajadoras domésticas por duración de la jornada de trabajo	
Menos de 15 horas	10.6
15 a 34 horas	24.6
35 a 48 horas	40
Más de 48 horas	24.8
Promedio de horas trabajadas a la semana por las trabajadoras domésticas	39.8
Distribución porcentual de las trabajadoras domésticas por rangos de ingreso:	
Menos de 1 salario mínimo	45.1
De 1 hasta 2 salarios mínimos	42.2
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	6.7
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	1.2
Más de 5 hasta 10 salarios mínimos	0.3
Más de 10 salarios mínimos	0.3
No recibe ingresos	4.2
Ingreso mediano por hora de las trabajadoras domésticas	6.8
Hombres	7.8
Mujeres	6.7
Porcentaje de trabajadoras domésticas analfabetas	14.9
Distribución porcentual de las trabajadoras domésticas por nivel de instrucción:	
Sin instrucción	15.7
Estudios básicos incompletos	65.1
Secundaria terminada	15.4
Estudios postsecundaria	3.8
Promedio de escolaridad de las trabajadoras domésticas	5
Hombres	5.9
Mujeres	4.9
Porcentaje de trabajadoras domésticas sin servicios de salud	80.1
Porcentaje de trabajadoras domésticas que hablan alguna lengua indígena	11.4
Porcentaje de trabajadoras domésticas con algún tipo de discapacidad	1.3

Distribución porcentual de las trabajadoras domésticas por tipo de religión:	
Distribución porcentual de las trabajadoras domésticas por tipo de religión:	
Católica	88.7
Protestantes y evangélicas	8.4
Otras religiones	0.3
Ninguna religión	2.6

Fuente: Censo de Población y vivienda, INEGI 2003

2.4 Situación ocupacional de empleadas del hogar en México

Los indicadores que se presenta del empleo doméstico en México visualizan las condiciones demográficas, sociales y económicas de este sector poblacional, donde el trabajo doméstico remunerado realizado por mujeres se ve excluido de los datos oficiales.

El trabajo doméstico representa una parte importante de la fuerza laboral, no solo en países en vías de desarrollo sino también en un país como México, ya que de ellas depende el cuidado del hogar y de sus integrantes para el funcionamiento del núcleo familiar y de la sociedad en su conjunto.

En los dos últimos años se ha registrado una creciente demanda de este tipo de servicios, tendencia acentuada con la incorporación masiva de las mujeres a la vida laboral, el envejecimiento de la población, la intensificación del trabajo y la dificultad para conciliar la vida laboral con la familiar¹⁸

De acuerdo con la propia OIT, la actividad doméstica remunerada es una de las ocupaciones con mayor déficit de trabajo decente y peor calidad del empleo: extensas jornadas, bajas remuneraciones, escasa cobertura de seguridad social y alto nivel de incumplimiento de las normas laborales,¹⁹ y México no es la excepción.

¹⁸ Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Informe IV (1) Conferencia Internacional del Trabajo, 99a reunión, 2010.

¹⁹ *Ibidem*

Según la estimación de la OIT para nuestro país, en 2009, el 10.5% de la población económicamente activa femenina se mantenía ocupada en este tipo de empleo.

2.4.1 Estructura y composición de la población ocupada en el trabajo doméstico remunerado

Las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado (1.58 millones) conforman un grupo importante de la población económicamente activa ocupada en México, pues de acuerdo con los resultados definitivos del censo de 2010, ésta alcanzó los 42.6 millones.

En México el servicio doméstico es una actividad feminizada en extremo: 94.2% de quienes se desarrollan en este ámbito son mujeres. Esto resulta relevante, pues 10% del total de ocupadas (14.8 millones) son empleadas de este tipo, situación contrastante con el 0.2% correspondiente a los hombres. (Véase cuadro 2)

Cuadro 2. Distribución de la población ocupada y de los trabajadores domésticos remunerados, según sexo

Población ocupada	Hombre		Mujer	
	Abs	Rel.	Abs.	Rel.
Población ocupada	27 806 760	65.1	14 892 811	34.9
Trabajadores domésticos remunerados	91 597	5.8	1 489 713	94.2

Fuente: INEGI. Censo de población y Vivienda 2010. Base de datos de la muestra censal.

Para esto también hay una clara segmentación de la realización de actividades por género, ya que tareas de aseo de la vivienda, cuidado de personas, el lavado y planchado de ropa la realizan las mujeres y los hombres realizan actividades de chofer, jardinería, limpieza y conservación de la casa. (Véase cuadro 3)

Cuadro 3. Distribución de los trabajadores domésticos remunerados, por tipo de ocupación según sexo.

Población ocupada	Hombre		Mujer	
	Abs	Rel.	Abs.	Rel.
Total	91 597	5.8	1 489 713	94.2
Empleados domésticos	41 300	3.3	1 219 808	96.7
Cuidado de niños, discapacitados y ancianos en casas particulares	2 976	2.3	128 753	97.7
Lavado y planchado doméstico	2 186	1.9	113 949	98.1
Cocineros domésticos	1 238	4.4	26 641	98.6

Fuente: INEGI. Censo de población y Vivienda 2010. Base de datos de la muestra censal.

El servicio doméstico remunerado en nuestro país es una actividad primordialmente urbana, pues prácticamente 83 de cada 100 empleados se ubican en esta categoría. En el ámbito urbano, 50.9% (805 mil) del total de trabajadores domésticos residen en localidades con más de 100 000 habitantes; 31.5% están ubicados en aquellas de entre 2 500 y 99 999 personas.

El mercado de los trabajadores domésticos muestra una estructura etaria con mayor peso en quienes tienen entre 20 y 49 años: 69.4% son de este rango de edad.

Uno de los aspectos más relevantes y que mayormente ocupa el análisis de la situación de los mercados de trabajo, es el de las condiciones laborales, pues, según la literatura en la materia, es en el trabajo doméstico remunerado donde históricamente imperan las peores injusticias, y quienes participan en este ámbito generalmente no están incorporados a los servicios de seguridad social. Según los datos del censo de 2010, en nuestro país el promedio de horas trabajadas por la población ocupada de 12 años y más fue de 42.1 horas,

mientras en quienes laboran en el servicio doméstico remunerado es de 36.4, es decir 5.7 horas menos que en el total de ocupados.

Las mujeres perciben en esta ocupación, en promedio, menores ingresos que los hombres: 64.7% obtienen hasta dos salarios mínimos, mientras en ellos la proporción en este rango es de sólo 34.5 por ciento. A mayor ingreso derivado del trabajo, aumenta la diferencia por género, pues mientras 31.2% de los hombres reciben más de tres salarios mínimos, sólo 8.2% de las mujeres alcanzan este monto. (Véase cuadro 4)

El punto más ilustrativo de la diferencia de ingresos según género en el trabajo doméstico remunerado es el hecho de que 9.1% de los hombres ocupados en esta labor reciben más de cinco salarios mínimos, cifra que se reduce a sólo 1.1% en las mujeres.

Cuadro 4. Distribución porcentual de los trabajadores remunerados, por sexo e ingreso mensual

Ingresos (salario mínimo)	Total	Hombres	Mujeres
No reciben	1.2	2.3	1.1
Hasta uno	23.9	11.3	24.6
Más de 1 hasta 2	39	23.2	39.9
Más de 2 hasta 3	19.9	25.2	19.6
Más de 3 hasta 5	8	22.1	7.1
Más de 5	1.5	9.1	1.1
No especificado	6.5	6.7	6.5

Nota. Ingresos por trabajo (mensuales) calculados según el promedio anual de 2010 y estipulados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. Base de datos de la muestra censal.

Mediante el cuestionario ampliado del Censo de Población y Vivienda 2010, es posible determinar el número de empleados domésticos remunerados que cuentan con hasta seis diferentes prestaciones laborales. (Véase cuadro 5)

Cuadro 5. Distribución porcentual de los trabajadores domésticos por ocupación e ingreso mensual

Nivel de ingresos (salario mínimo)								
Ocupación u oficio	Total	Sin ingresos	Hasta uno	Más de uno hasta dos	Más de 2 hasta 3	Más de 3 hasta 5	Más de 5	No específico
Cocineros domésticos	100,0	2,5	13,8	33,3	24,6	16,5	2,9	6,4
Cuidadores de personas	100,0	3,4	30,5	35,8	15,1	7,1	2,7	5,5
Chóferes	100,0	1,0	2,3	14,1	27,1	33,2	15,5	6,8
Empleados domésticos	100,0	0,9	21,5	41,3	21,2	7,6	1,0	6,6
Lavanderos y planchadores	100,0	1,9	52,7	27,9	8,1	1,8	0,4	7,2

Nota: Ingresos por trabajo (mensuales) por persona en salarios mínimos en 6 categorías. Calculados según el promedio anual del 2010., que fue de 55,77 pesos diarios.

Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. Base de datos de la muestra censal.

Según estos datos, 76.3% de los trabajadores domésticos remunerados no cuentan con ningún tipo de prestación laboral. Esto significa que casi 900 mil de estas personas ocupadas no reciben servicio médico, vacaciones pagadas, prima vacacional, aguinaldo, ni algún otro tipo de prestación de la que otros mexicanos en condiciones de ocupación remunerada sí gozan.

Respecto a la relación de parentesco de los trabajadores domésticos remunerados se encuentra que aproximadamente una tercera parte (30.6%) son jefes de hogar, mientras que 31% de éstos son esposos(as) o compañeros(as). Las diferencias por sexo muestran que 60% de los hombres trabajadores domésticos remunerados son jefes del hogar, porcentaje que duplica al de las mujeres en esta condición, que apenas llega a 28.8 por ciento.

En México, de acuerdo con los datos del Censo de Población y Vivienda 2010, son 7.02 millones de mujeres jefas de hogar; de ellas, 428 895 se desempeñan como trabajadoras domésticas. Esto significa que 6.1% ocupan esa posición. Aunque una desagregación de las jefaturas de hogar de la población ocupada en el trabajo doméstico según grupos de edad y sexo, muestra que la población femenina ocupa esta posición de parentesco a edades más avanzadas en relación con los hombres.

La mayoría de los trabajadores que cohabitan la vivienda de su empleador son mujeres (99 634 de 102 848, que representa 96.8%), quienes primordialmente se dedican a labores de aseo y limpieza, aunque, de acuerdo con el SINCO, también pueden realizar otras actividades relacionadas.

2.5 Reflexiones finales

El trabajo doméstico en su mayoría es representado por mujeres (94,2%), es decir, de toda la población femenina económicamente activa una de cada diez se desempeña como empleada del hogar.

Las estadísticas presentadas reflejan una visión cultural respecto al rol que cada una desempeña en la sociedad. Desde una perspectiva de género, es posible afirmar que las actividades relacionadas al mantenimiento del hogar y el cuidado de los integrantes del hogar, aun en el ámbito laboral, se siguen considerando propios del empleo femenino.

Muchos de las empleadas del hogar remuneradas han carecido tradicionalmente de seguridad social debido a su ocupación, la desvalorización del empleo del hogar remunerado por parte de la sociedad y a la desprotección por parte de la ley, abusando y violando de esta manera sus Derechos Humanos y Laborales. Ya que en México, 43% de ellos no cuentan con servicios de salud, y de quienes sí los tienen, una proporción importante recibe el beneficio de una institución que no se la brinda en su carácter de empleado, sino por otro tipo de situaciones.

En general, en referencia a los ingresos derivados del trabajo, 61.6% de los empleados domésticos remunerados perciben hasta dos salarios mínimos mensuales como retribución a sus labores y 1.2% no cuentan con ingresos. Los trabajadores domésticos tienen acceso mínimo a las prestaciones laborales, únicamente 2 de cada 10 reciben al menos una prestación. La más común es el aguinaldo, seguida por las vacaciones con goce de sueldo y el servicio médico.

CAPITULO III

Construcción o reconstrucción de identidades a través de relatos de vida sobre la condición socio-laboral de mujeres empleadas del hogar

3.1 Introducción

El objetivo de este capítulo es entender cómo las mujeres empleadas del hogar construyen o reconstruyen su identidad socio-ocupacional, a partir de las relaciones que van construyendo en el contexto familiar, social, laboral, cultural y educativo.

Los datos que se trabajaron provienen de una encuesta aplicada a 44 mujeres empleadas del hogar remuneradas, que tuvo como objetivo conocer su situación demográfica, social, laboral y educativa. Así también se utilizaron cuatro relatos de vida de mujeres que decidieron dar su testimonio para dar voz sobre sus condiciones de vida y condiciones laborales como determinantes para la construcción de sus identidades.

Para sistematizar la información se construyeron una serie de perfiles sociodemográficos y laborales, sin embargo al ser datos duros no muestran el significado y la percepción sobre las condiciones de vida y laborales para la construcción de sus identidades, es así que se hace necesario utilizar las entrevistas realizadas a cuatro mujeres empleadas del hogar remuneradas donde tres trabajan actualmente y una que laboró como empleada del hogar durante 22 años y ahora es defensora de los derechos humanos y laborales de las empleadas del hogar en México²⁰.

²⁰ La historia de vida en particular es importante porque refleja su lucha incansable, en 1988 se capacito en materia a derecho laboral, creó el Grupo de Trabajadoras del Hogar La Esperanza, que ofrecía capacitación y bolsa de trabajo para las mujeres con problemas.

Participó en el Primer Encuentro Latinoamericano y del Caribe de Trabajadoras del Hogar celebrado en Bogotá, Colombia, y del cual se instituyó el 30 de marzo como día oficial de las empleadas domésticas. En el 2000, fundó el CACEH, lideresa incansable de las trabajadoras del hogar, ha luchado desde entonces por sus derechos en México, por lo que participó activamente en el Foro "Inclusión de las Trabajadoras del Hogar en el derecho de la seguridad social" (noviembre 2010) y, posteriormente en el "Foro Internacional de Trabajo Digno para las Trabajadoras del Hogar" en abril de 2011.

Dicho Foro fue un preámbulo para que Marcelina Bautista estuviera presente en Ginebra, Suiza, durante la Aprobación del Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, el 16 de junio de 2011. Marcelina sigue con su labor, ahora enfocada en la homologación de las leyes mexicanas en relación con el Convenio 189 de la OIT, firmado por México.

Para el análisis de este capítulo se dividió en dos grandes temas, mundo social y mundo laboral, donde cada apartado contiene una temática diferente debido a las distintas cuestiones que ocupa por tema. Para el primer apartado se hace un análisis del mundo social de las empleadas del hogar como su situación demográfica social y cultural, el espacio como referente identitario de su pertenencia a la familia de origen, el lugar de origen, la migración a la ciudad de México, la comunidad de origen así como el significado de construir la propia familia y la relación que tiene con la misma. Para el segundo apartado, mundo laboral, como la oportunidad que nos da analizar el significado que la mujer confiere a su trabajo a partir del espacio identitario en su lugar de trabajo, las modalidades de empleo que ocupa, horarios de trabajo, actividades que realiza en su trabajo, sus remuneraciones, ingresos y prestaciones sociales, así como la relación socio-laboral con el empleador y la familia de este, la discriminación hacia la empleada del hogar y la manera en que cambia la percepción y reconstruyen sus identidades a partir de conocer sus derechos laborales y una organización o A.C que las defienda y luche por sus derechos.

I. MUNDO SOCIAL

3.2 Perfil sociodemográfico y significados entorno a identidad étnica

Para la construcción del perfil sociodemográfico se tomo en cuenta las variables edad, estado civil, nivel de estudios, si pertenece a un grupo étnico y si habla una lengua indígena. Para la edad se construyeron dos rangos: de 21 a 42 años y de 43 a 64 años, para el nivel de estudios se dividió en mujeres sin estudios, con el nivel básico, es decir, primaria, secundaria, preparatoria, carrera técnica o comercial; y estudios superiores; así como si pertenece a un grupo étnico y si habla una lengua indígena. (Véase cuadro 1)

Cuadro 1. Distribución porcentual en perfil sociodemográfico.

Perfil	Casos	Total
De 21 a 42 años, No unida, Estudios Básicos, Pertenece a un grupo étnico, habla una lengua indígena	5	11,4

De 21 a 42 años, Unida, Estudios básicos, Pertenece a un grupo étnico, habla una lengua indígena	6	13,6
De 21 a 42 años, Unida, Estudios básicos, No pertenece a un grupo étnico, No habla una lengua indígena	6	13,6
De 21 a 42 años, No unida, Sin estudios, No pertenece a un grupo étnico, No habla una lengua indígena	6	13,6
De 43 a 64 años, Unida, Estudios básicos, No pertenece a un grupo étnico, No habla una lengua indígena	8	18,2
De 43 a 64 años, No unida, Estudios Básicos, No pertenece a un grupo étnico, No habla una lengua indígena	3	6,8
De 43 a 64 años, unida, cuenta con nivel básico de estudios, pertenece a un grupo étnico y habla una lengua indígena	2	4,5
De 43 a 64 años, no unida, sin estudios, si pertenece a un grupo étnico y habla una lengua indígena	2	4,5
De 43 a 64 años, no unida, nivel básico de estudios, pertenece a un grupo étnico y habla una lengua indígena	2	4,5
De 21 a 42 años, unida, sin estudios, pertenece a un grupo étnico y habla una lengua indígena	1	2,3
De 21 a 42 años, unida, con estudios superiores, no pertenece a un grupo étnico y no habla alguna lengua indígena.	1	2,3
De 21 a 42 años, no unida, sin estudios, pertenece a un grupo étnico y habla una lengua indígena.	1	2,3
De 43 a 64 años, unida, sin estudios, pertenece a un grupo étnico y habla una lengua indígena.	1	2,3
TOTAL		100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

Para el primer grupo de 21 a 42 años, se observa que seis (13,6%) son unidas, con nivel de estudios básico que pertenecen a un grupo étnico y hablan una lengua indígena, seis

(13,6%) son unidas, con estudios básico pero no pertenecen a ningún grupo étnico, por lo tanto, no hablan ninguna lengua indígena, por último seis de ellas (13,6%) no son unidas, no tienen estudios, no pertenecen a ningún grupo étnico y no hablan ninguna lengua indígena. Para el segundo grupo de 43 a 64 años el más representativo es de ocho casos (18,2%) que representan las mujeres unidas, con nivel de estudios básico, que no pertenece a un grupo étnico y no hablan una lengua indígena; dentro de este grupo también se encuentran tres (6,8%) que no son unidas, cuentan con estudios básicos, no pertenecen a un grupo étnico y no hablan lengua indígena.

Se observa que en el mayor de los casos las mujeres más jóvenes de edad entre 21 a 42 años son unidas, cuentan con estudios básicos pero no pertenecen a un grupo étnico y no hablan ninguna lengua indígena.

La pertenencia a un grupo étnico y hablar una lengua resulta sumamente significativo entre las entrevistadas, *te enriquece y te caracteriza*, es decir, se encuentran elementos identitarios fuertes en su origen étnico y su lengua, así lo confirman ellas en sus explicaciones:

“...en mi comunidad tenemos como vecinos a los mixes y yo pertenezco a los zapotecos, toda mi familia habla zapoteco y lo que me gusta mucho es la convivencia entre todos, todos nos entendemos, nos comunicamos, me gusta que tengamos que hablar zapoteco, y pues me gusta nuestra forma de vestirnos con huipil blanco, así lo usaban los antepasados aunque últimamente se está perdiendo, ya no siguen la tradición, ya cambio, solamente los abuelos siguen con esa tradición.” (Alejandra, empleada del hogar de planta, 46 años)

“... para mí es muy importante el saber una lengua indígena porque por ejemplo en la escuela los maestros cuando hablábamos nuestra lengua [el mixteco] hasta nos pegaban porque querían que aprendiéramos a hablar español porque en ese pueblo antes no hablábamos español sino puro mixteco en la escuela o todos lados y el único lugar que se hablaba español era en la escuela con los maestros y querían que habláramos pero era difícil para nosotras por eso mis papas se preocuparon mucho en mandarnos a practicar el español entonces ya después

para mi es algo que no debe extinguirse [refiriéndose a la lengua indígena] porque es como lo que te enriquece y que te caracteriza por ser una mujer o una persona de cultura, para mí eso significa cultura, significa riqueza, significa valor...yo no hablo muy bien mixteco porque cuando voy hablo con mi mamá entre mixteco y español y vuelvo a repetir palabras...hablo pero me hubiera encantado poder hablar como bien porque también como no lo práctico se me olvidan cosas pero luego a mi casa y lo hablo...para es lo más bonito porque luego y platico con mi mamá platico a gusto con ella, me gusta que ella me cuente cosas y que yo le entienda” (Marcelina, 47 años)

3.3 Familia de origen y migración a la ciudad de México

En el cuadro dos se muestran de donde son originarias las empleadas del hogar remuneradas ya que uno de los temas que ocupa nuestro análisis es la migración.

3.3.1 Lugar de origen

De las 44 encuestadas, el lugar que resulta ser el principal expulsor de mujeres para insertarse en el mercado laboral es el Estado de Oaxaca con dieciocho casos (40,9%), ya que se ven obligadas a migrar para buscar mejores condiciones de vida para ellas y sus familias, el segundo estado expulsor de mujeres es el Estado de México con diez casos (22,7%), aunque esto no significa que dejen su lugar de origen definitiva o temporalmente sino que ellas ocupan un tiempo importante para trasladarse a su lugar de trabajo debido a la falta de oportunidades por parte del estado, el tercer estado expulsor de mujeres es Veracruz con cinco casos (11,4%). (Véase cuadro 2)

Cuadro 2. Distribución porcentual del lugar de Origen de las empleadas del hogar remuneradas.

Estados	Frecuencia	Porcentaje válido
Chiapas	2	4,5
Estado de México	10	22,7
Guadalajara	1	2,3
Guerrero	2	4,5
Hidalgo	1	2,3
Michoacán	2	4,5

Oaxaca	18	40,9
Puebla	2	4,5
Tlaxcala	1	2,3
Veracruz	5	11,4
Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

En el sur del país se distinguen las diferencias en cuanto al nivel de bienestar. En México, la Secretaría de Desarrollo Social considera que 54% de los mexicanos vive en pobreza de patrimonio, lo que indica que vive con menos de 4 dólares diarios, mientras que el 32% lo hace con menos de 2.5 dólares, y 24% con menos de 2. Bajo esta perspectiva, los Estados de mayor pobreza en el país son Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Tabasco y Durango, y en ellos se concentran altos porcentajes de población indígena.

La falta de apoyo y generación de empleos, impide el potencial de desarrollo basado en educación, profesionales, técnicos e investigación que dotan a una región de medios para la creación de productos y servicios comercializables e infraestructura que permita a la región relacionarse económica y laboralmente con otros sectores. Esto se debe a la desigual distribución de la riqueza en ciertos sectores como los que se dedican específicamente a la exportación de bienes y servicios, descuidando a otros como el sector agrícola del que depende en gran medida el desarrollo de estos Estados del país.

Las zonas indígenas sufren además de marginación en cuanto al número de escuelas y la distancia entre un centro educativo y otro, ya que dentro de las zonas rurales una escuela generalmente se integra por alumnos de regiones muy alejadas y de difícil acceso, lo que promueve el ausentismo.²¹

3.3.2 Actividades en su lugar de origen

Sobre las actividades que realizaban mientras estaban en su lugar de origen, la mayoría de las mujeres se dedicaba al campo, es decir, dieciséis de ellas (36,3%) participaban en esta

²¹ México explorando, 2011, *La pobreza en México y los estados más pobres*, consultado el 17 de noviembre 2013 en <http://www.explorandomexico.com.mx/about-mexico/11/107/>

actividad como medio de sobrevivencia, su pertenencia identitaria sobresale cuando el trabajar en el campo no era una opción, *éramos pobres y pues teníamos que trabajar en el campo*, como lo mencionan ellas:

“... yo en mi pueblo me dedicaba, pues a la siembra, a veces no daba la siembra también pero pues, allí de lo único que vivíamos es la siembra, sí daba bien y sino ni modo porque no teníamos otra solución. Allí nos dedicábamos a sembrar frijol, maíz, trigo, arvejones.” (María, empleada del hogar de entrada por salida, 55 años)

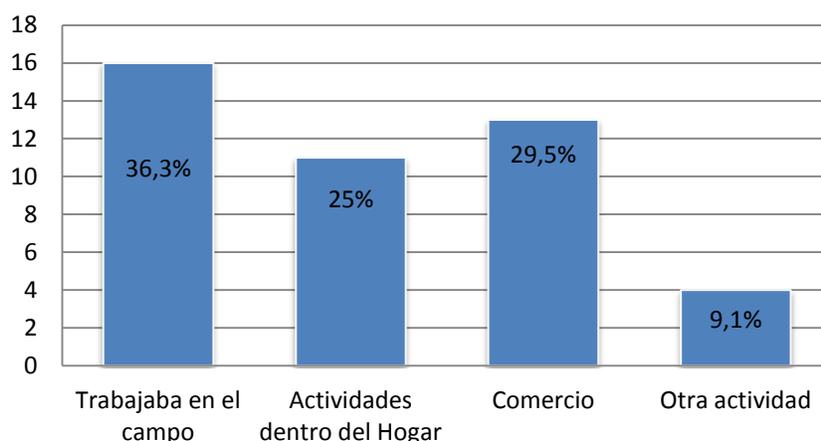
“... yo vivía en Lachirioag allá en Oaxaca ayudaba en la casa y trabaja en el campo con mi papas, en la casa hacia comida quehacer y en el campo pues trabajo de campo, pues toda mi vida fue así trabajar y ayudar, éramos pobres y pues teníamos que trabajar en el campo, pues no alcanzaba con lo que traía mi papa de lo que sembrábamos que era maíz y café... y vivíamos en una casa de adobe y pues no éramos muy felices.” (Alejandra, empleada del hogar de planta, 46 años)

Aunque el trabajar en el campo no solo era el único medio de sobrevivencia sino también el realizar actividades relacionado con el comercio, esto donde trece de ellas (29,5%) realizaba alguna actividad dentro del comercio, donde el fin de trabajar en el comercio era obtener alguna remuneración que pudiera sustentar a la familia, donde el significado del trabajo en la jornada laboral y el salario era muy precario por emplear a personas muy jóvenes como lo explica una de las entrevistadas:

“las actividades que yo realizaba cuando era niña... bueno entraron comerciantes allá al pueblo a vender...ponían el mercado y todo eso y entonces esas personas conocieron a un hermano mío muy chiquito de hecho todavía no iba a la primaria y le dijo a mi papá ¡Me llevó a tu hijo para que me ayude! Entonces imagínate a un niño de primaria que cuanto mucho tenía seis años y pues se fue. Se lo llevaron a trabajar ahí y no le pagaban por supuesto solamente le daban la comida, vivía ahí, iba a la escuela y es poco a poco que se va a trabajar en la tienda... ellos tenían una tienda grande, nos ponían a trabajar pero eso significaba que nos levantarán a las 5 de la mañana” (Marcelina, Directora de CACEH, 47 años)

Sin embargo, el papel de las mujeres no solo se quedaba en el campo sino también dentro del hogar, es decir, muchas se encargaban del cuidado del hogar, de los hijos, del esposo, los parientes y la alimentación. (Véase grafica 1)

Gráfica 1. Actividades que realizaba en su lugar de origen



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

3.3.3 Familia de origen

Para la construcción del perfil de tipos de familia conformada en su lugar de origen, se construyó con las variables vivía con su padre, madre, hermanos, hijos, esposo o parientes, el nivel de estudios de la madre dividido en mujeres sin estudios, con el nivel básico, es decir, primaria, secundaria, preparatoria, carrera técnica o comercial; y estudios superiores; y si trabajaba en el campo, estudiaba o realizaba actividades dentro del hogar; estas mismas variables para el padre.

En el siguiente cuadro se puede distinguir dos tipos de familias diferentes: la familia de origen nuclear conformada por padres y hermanos, y una familia con jefatura masculina, es decir, solo vivía con su padre. Para esto, hay cuatro casos (9,1%) donde su familia era nuclear, las madres cuentan con nivel básico de estudio y se dedicaban a realizar actividades dentro del hogar, mientras que los padres cuentan con nivel básico de estudio y trabajaba en el campo. Seguido por tres casos (6,8%) donde su familia era nuclear, en el

cual las madres no tienen ninguna preparación académica y realizaba actividades dentro del hogar, mientras los padres no tienen preparación académica alguna y trabajaba en el campo. Un dato importante que se encontró es que solo dos (4,5%) de ellas tenían una jefatura masculina, el cual su padre contaba con estudios básicos y trabajaba. (Véase cuadro 3)

Cuadro 3. Distribución porcentual en tipos de familia en su lugar de origen

Descripción	Casos	Total
Familia de origen nuclear, No contaba con estudios su madre, su madre realizaba actividades del hogar, No contaba con estudios su padre y el padre trabajaba en el campo	3	6,8
Familia de origen nuclear, No contaba con estudios su madre, No contaba con estudios su padre	2	4,5
Familia de origen nuclear, Estudios básicos de la madre, la madre realizaba actividades del hogar, Estudios básicos del padre, Su padre trabajaba	4	9,1
Jefatura masculina, Estudios básicos del padre, su padre trabajaba	2	4,5
Hubo una variedad heterogénea de casos en los cuadros cuantitativos, pero podemos decir que de los siguientes casos las familias son de una familia extensa y que cuentan con estudios básicos.	14	32,2
Hubo una variedad heterogénea de casos en los cuadros cuantitativos, pero podemos decir que de los siguientes casos las familias son de una familiar nuclear insertas en una familia extensa y que cuentan con estudios básicos.	10	23,0
Hubo una variedad heterogénea de casos en los cuadros cuantitativos, pero podemos decir que de los siguientes casos las familias son de familia extensa con jefatura femenina y que cuentan con estudios básicos.	9	20,7
Total		100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

3.3.4 Migración

Para la construcción de este perfil se utilizó variables como ¿tuvo apoyo al migrar?, al migrar obtuvo apoyo de su padre, madre, hermanos hijos o pareja, ¿cuál era la edad que tenía al llegar al DF? y al llegar al DF llegó a vivir con amigos, parientes, conocidos o la casa de su empleador.

En el análisis del cuadro siguiente muestra resultados similares aunque los más representativos son, tres casos (6,8%) donde tuvieron apoyo al migrar por parte de su pareja, tenía de 18 a 29 años cuando migro y al llegar al D.F. llegó a vivir con sus parientes. En tres (6.8%) casos más, tuvieron apoyo al migrar, tenían de 18 a 29 años de edad cuando llegó al D.F. y al llegar a la ciudad se quedo a vivir con sus parientes. Por último, tres (6.8%) casos más no tuvieron apoyo y tenían menos de 18 años cuando llegó al D.F. de los cuales llegaron a vivir con otras personas. (Véase cuadro 4)

Cuadro 4. Distribución porcentual en proceso migratorio

Descripción	Casos	Total
Si tuvo apoyo al migrar, Tuvo apoyo de sus hermanos, Tenía menos de 18 años cuando llegó al D.F. Al llegar al D.F. vivió con sus parientes	2	4,5
Si tuvo apoyo al migrar, Tuvo apoyo de su pareja, Tenía de 18 a 29 años cuando llegó al D.F. Al llegar al D.F. vivió con sus parientes.	3	6,8
Si tuvo apoyo al migrar, Tenía menos de 18 años cuando llegó al D.F. Al llegar al D.F. vivió con sus parientes	3	6,8
No tuvo apoyo al migrar, Tenía menos de 18 años cuando llegó al D.F.	3	6,8
Si tuvo apoyo al migrar, Tuvo apoyo de su padre, tuvo apoyo de su madre, tuvo apoyo de sus hermanos, Tenía menos de 18 años cuando llegó al D.F. Al llegar al D.F. vivió con su empleador	2	4,5
Hubo una variedad heterogénea de casos en los cuadros cuantitativos, pero podemos decir que de los siguientes casos en el proceso de	7	16,1

migración recibieron apoyo de parientes, migraron antes de los 18 años de edad y llegaron a vivir con amigos.		
Hubo una variedad heterogénea de casos en los cuadros cuantitativos, pero podemos decir que de los siguientes casos en el proceso de migración, recibieron apoyo de su padre, migraron antes de los 18 años de edad y llegaron a vivir con parientes.	6	13,8
Hubo una variedad heterogénea de casos en los cuadros cuantitativos, pero podemos decir que de los siguientes casos en el proceso de migración, migraron solas y sin apoyo antes de los 18 años de edad y llegaron a vivir a la casa de su empleador(a)	5	11,5
Hubo una variedad heterogénea de casos en los cuadros cuantitativos, pero podemos decir que de los siguientes casos en el proceso de migración, recibieron apoyo de su familia nuclear conformada, entre los 18 y 29 años de edad y llegaron a vivir con conocidos.	8	18,4
	Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

Las identidades de las empleadas del hogar se expresa a través de las dificultades que les representaba vivir en su lugar de origen por el cual se vieron en la necesidad de migrar a una edad muy temprana, algunas para mejorar sus condiciones de vida, otras para ayudar económicamente a su familia y otras para continuar sus estudios o independizarse económicamente. La construcción de sus identidades se va dando en las redes de apoyo ya sea de amigos o familiares durante la migración, donde se muestran aquellos elementos identitarios que van cambiando y se van transformando debido a la percepción de ir a un lugar totalmente diferente al que no conocen como lo explican ellas:

“... yo llegue a la ciudad a los 14 años, en México yo tenía unas tías aquí vivían y trabajaban de casa entonces un día oí que mi papá dijo pues que valla ella para

que traiga dinero, a lo mejor lo dijo en forma de broma pero pues era la realidad no... al principio no quería venir pero al final venimos dos hermanos que nos trajo mi papá...mi hermano se quedo en Puebla ahora es un empresario con mucho dinero diría yo comparado con lo que tengo y este yo me vine a la ciudad de México y empecé a trabajar por medio de una conocida, llegue a trabajar con una familia Judía pero era malísima la señora, una mala persona” (Marcelina, directora de CACEH, 47 años)

“yo tenía una amiga en el pueblo, una amiga que era para mí más que una hermana, más que una madre, que siempre estaba conmigo,... yo me fui de la casa del papá de mi hijo y cuando la veo ella me dice: vamos a México María y le digo ¡No! (se llama Felipa), le digo ¡No! ¿Sabes porque no voy? Porque muchos me han dicho que en México no se consigue trabajo con un hijo y menos si es una mujer indígena como yo, ¡No voy!, ella me dice si María, si consigues...María vamos y si yo encuentro trabajo, yo voy a comprar el gasto y voy a buscar un cuarto que rentamos y yo voy a trabajar, mientras a ver qué hacemos pero vamos, no te quedas... me puse a pensar pues qué tal si deberás encuentro trabajo. Bueno pues yo tenía para mi pasaje y ya decidí que si vamos.”(María, empleada del hogar de entrada por salida, 55 años)

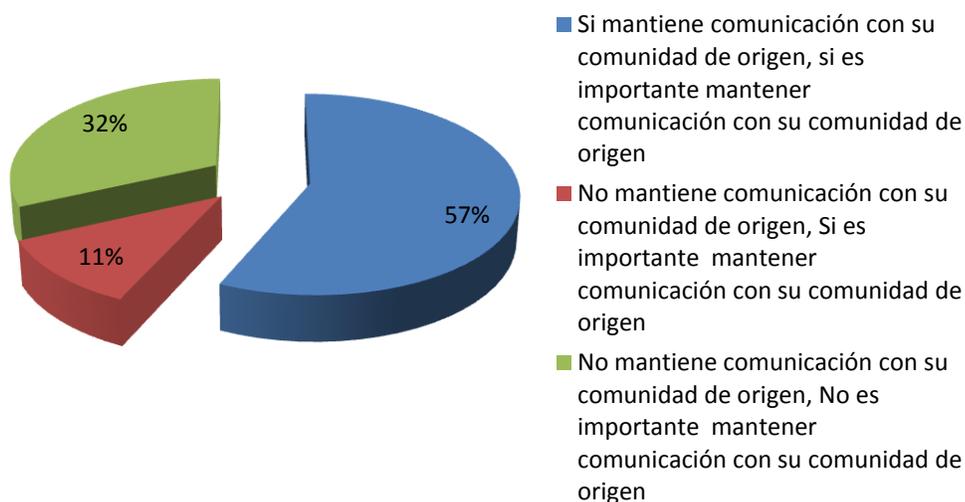
“... la idea que viniera a la ciudad fue de mis papas que conociera yo, en primera para que hubiera dinero porque había falta de dinero” (Alejandra, empleada del hogar de planta, 46 años)

3.4 Relación con la comunidad de origen

Para la construcción de este perfil se utilizo las variables: mantienen comunicación con su comunidad de origen y que tan importante es mantener comunicación con la comunidad de origen a lo que, el resultado dice que veinticinco de ellas (59%) mantienen comunicación con su comunidad de origen y para ellas si es importante el mantener comunicación con su comunidad ya que les significa su lugar de origen, Sin embargo catorce de ellas (32%) no mantiene comunicación con su comunidad de origen y por lo tanto no les importan mantener comunicación con su comunidad de origen, mientras que solo cinco de ellas

(11%) no mantiene comunicación con su comunidad de origen pero si consideran importante mantener comunicación con su comunidad de origen. (Véase gráfica 2)

Gráfica 2. Relación con la comunidad de origen



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

Mantienen comunicación con su comunidad de origen pero no les es muy significativa, yo *no pienso regresar, así como yo estaba antes*, debido a la transformación de sus elementos identitarios y la vida que ya construyeron en la Ciudad, así lo confirman ellas en sus explicaciones:

“... si tengo comunicación con mi familia allí y todo, tengo una prima porque más cercana ya no tengo más que a una prima tengo, pero este, yo no pienso regresar, así como yo estaba antes, donde yo nací ya no regreso, al menos por el momento, hasta que mis hijos ya no me necesiten” (María, empleada del hogar de entrada por salida, 55 años)

“...si mantengo comunicación con mi comunidad y si he regresado a mi comunidad de origen...Pues después de trabajar un año regrese como tres meses después de tres años porque mi mamá se puso mal y ella tuvo un bebe y yo tuve

que cuidar a su bebe, ahora solo voy cuando pueda” (Marcelina, directora de A.C., 47 años)

3.5 Familia conformada

Para la construcción de este perfil se cuestiono sobre la familia que tiene actualmente, esto porque la dinámica familiar cambia a la del lugar de origen, es decir, es la familia que ellas construyen o forman por decisión propia y en el cual ya residen en el D.F. para esto se utilizo las variables viven con padre, madre, hijos, esposo, parientes, amigos o casa del empleador.

En este análisis fue interesante encontrar seis tipos de familia conformada, en cinco casos (11,3%) cuentan con familia nuclear inserta en familia extensa, es decir vive con hijos, esposo y parientes. Para la segunda familia y la más representativa es de trece mujeres (29,5%) que cuentan con una familia conformada nuclear al vivir con su esposo y sus hijos. Para la tercera familia resulto ser en dos casos (4,5%) jefatura femenina familiar inserta en familia extensa al vivir con sus hijos y con parientes. En la cuarta familia resulto ser jefatura familiar en cinco caso (11,3%) al solo vivir con hijos. Para la quinta familia en tres casos (6,8%) resulto ser una familia extensa al vivir con parientes y por último la familia conformada en tres casos (6,8%), en este tipo de familia se le llama familia unipersonal inserta en la familia de los empleadores, es decir, no cuenta con familia y solo vive en la casa de su empleador (a) y por lo tanto convive con la familia de este. (Véase cuadro 5)

Cuadro 5. Distribución porcentual de tipos de familia conformada de las empleadas del hogar remuneradas.

Descripción	Casos	Total
Familia nuclear inserta en familia extensa	5	11,3
Familia conformada nuclear	13	29,5
Jefatura femenina inserta en familia extensa	2	4,5
Jefatura familiar	5	11,3
Familia extensa	3	6,8

Familia Unipersonal inserta en la familia de los empleadores	3	6,8
Hubo una variedad heterogénea de casos en los cuadros cuantitativos, pero podemos decir que de los siguientes casos, son familias con jefatura femenina inserta en familia extensa	13	29,5
Total		100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

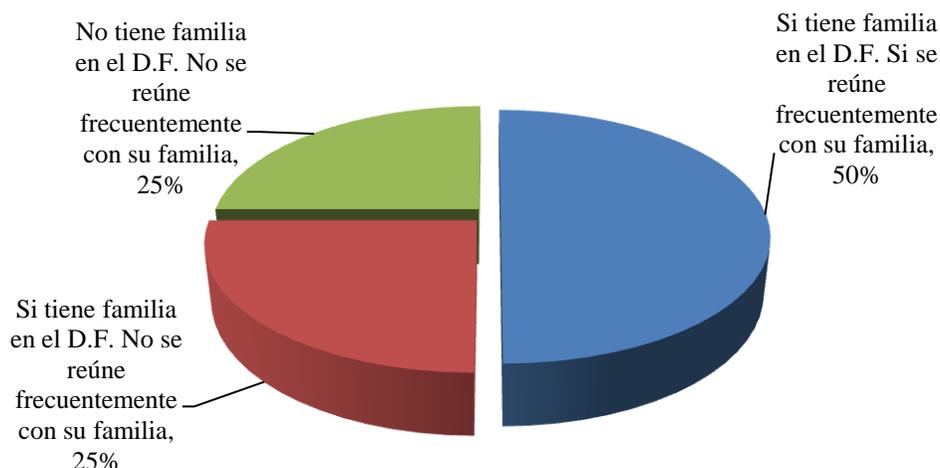
Para la construcción de la familia resulta ser diferente debido a las costumbres, tradiciones que hay en las comunidades indígenas y a los elementos identitarios que tiene una mujer, es por eso que el significado de pareja y el matrimonio se transforma y se reconstruye como lo explica una de las entrevistadas:

“..tuve pocos novios y tengo a mi pareja que duramos 8 años de novios y tenemos 9 años bueno vamos a cumplir 10 años de casados, no tenemos hijos... pero en mi vida creo que hablando de todo lo que yo sabía o conocía, como en mi comunidad se vendían a las mujeres, incluso desde muy niñas, yo nunca quise eso, de hecho jamás pensé en casarme con alguien de allá, y pues en mis parejas yo siempre buscaba esa buena relación afortunadamente encontré la pareja ideal hasta ahorita verdad, uno no puede decir que ya por ejemplo mi marido hoy no se enoja de lo que hago ahora no me puede decir nada de mi trabajo o yo creo que ya no estamos en el momento de elegir el trabajo que uno quiera...nos tardamos mucho en casarnos porque siempre di prioridad a mi trabajo...hace muchos años que estoy en esta organización desde el `85 entonces prácticamente a los pocos años que llegue a México, entonces él conoce bien mi trabajo, él nunca le puso peros, el sabe lo que hago y respeta eso además el colabora en las cosas que hago a veces da mucho de su tiempo, conoce muy bien a la población de las trabajadora del hogar, entiende más la cuestión que existe en México es un compañero que colabora mucho y eso es algo que me gusta mucho porque establece buena relación con las compañeras que es lo más importante para mi” (Marcelina, directora de CACEH, 47 años)

3.5.1 Relación con la familia

Este perfil se construye a partir de la relación que hay con la familia, utilizando variables: tiene familia en el D.F y que tanto frecuenta a su familia, donde veintidós de ellas (50%) mencionaron si tener familia y verla frecuentemente, aunque once de ellas (25%) respondieron tener familia pero no la frecuentan por falta de tiempo y el trabajo. A diferencia de once casos (25%) más donde mencionan que no tienen familia en el DF y por lo mismo no la frecuentan, aunque dos de ellas mencionó si hacerlo. (Véase gráfica 3)

Gráfica 3. Familiar en El D.F.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

II. MUNDO LABORAL

3.6 Inicio laboral en la ciudad de México y en su actual empleo

Durante la construcción de la encuesta, se dividió con otro apartado donde se puede explicar y entender cuales con las condiciones de trabajo e inserción laboral así como la orientación laboral, el salario, las prestaciones sociales, el tipo de contrato con el que cuentan, su jornada laboral, las relaciones laborales que mantiene con su empleador(a) y la

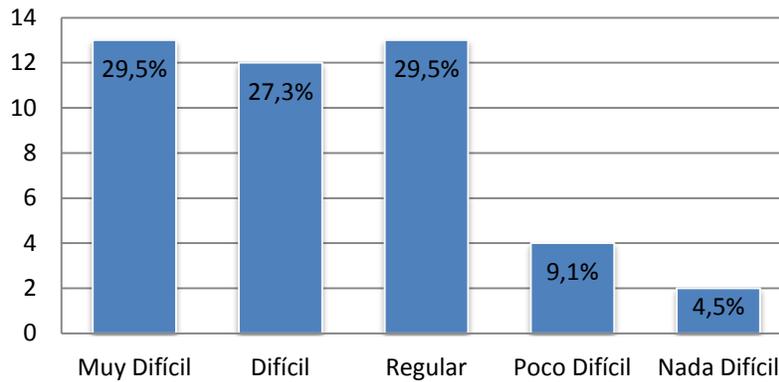
familia de estos sin dejar de lado la discriminación y maltrato verbal que sufren o no en su lugar de trabajo, ya sea por la estigmatización de ser mujer, por su edad o por su condición étnica. Esto tiene como objetivo entender cuál es su percepción en relación a su trabajo.

Una de las cuestiones realizadas en la encuesta fue que durante su llegada a la Ciudad de México al buscar trabajo que tan difícil o fácil se le había hecho conseguir trabajo. A lo que respondieron trece (29,5%) de ellas que les fue muy difícil principalmente por la barrera de la lengua y su condición étnica, aunque trece (29,5%) respondieron que no les fue ni muy difícil ni muy fácil, y doce de ellas (27,3%) mencionaron que si les fue difícil. Sin embargo pocos son los casos que dicen que no les fue nada difícil conseguir trabajo, es decir, solo hubo cuatro casos (9,1%) que mencionaron que les fue poco difícil conseguir empleo, mientras que en dos casos (4,5%) mencionaron que no les fue nada difícil conseguir trabajo. (Véase gráfica 4)

Continuando con el análisis, durante la búsqueda del primer trabajo en la Ciudad de México, se dio como resultado que en treinta casos (68,2%) ellas dijeron empezar como empleadas del hogar, seis (13,6%) empezaron en limpieza de oficina y ocho casos (18,2%) donde comenzaron trabajando como niñera.

Sin embargo, también tuvieron la posibilidad de conseguir otro trabajo aparte del doméstico, siendo solo catorce casos (31,8%).

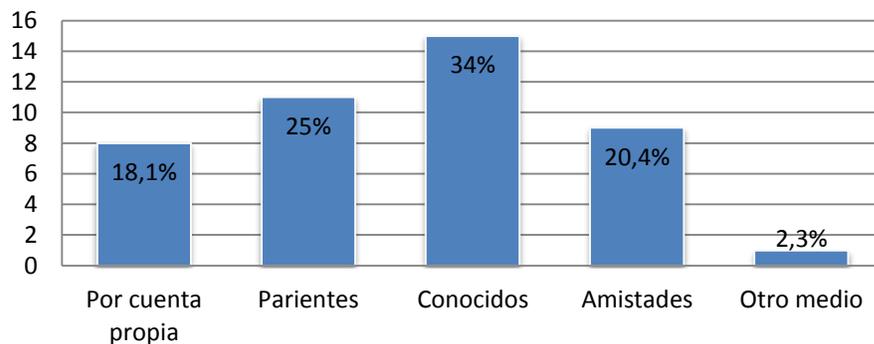
Grafica 4. ¿Qué tan Difícil le fue obtener su primer trabajo en el D.F.?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

El medio por el que la empleada obtiene su empleo se muestra en la siguiente gráfica, para esto se utilizó la variable ¿Cuál fue el medio para obtener el empleo que tiene actualmente?, ya sea por cuenta propia, por parientes, por conocidos, por amistades o por otro medio. En la que podemos ver que quince de ellas (34,0%) mencionaron conseguir su trabajo por medio de conocidos, seguido por once (25,0%) de ellas que consiguieron su trabajo por medio de sus parientes, luego nueve (20,4%) por amistades, seguido de ocho (18,1%) que consiguieron su trabajo por cuenta propia y por última un caso (2,3%) que solo menciona conseguir su trabajo por otro medio. Es decir, la mayor influencia para encontrar su primer trabajo es por ayuda de conocidos y seguido por parientes. (Véase gráfica 5)

Gráfica 5 Medio por el cual llegó al empleo que tiene actualmente



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

El empleo también se logra a través de redes, como afirma una de las entrevistadas:

“...yo entre a trabajar en “semillas” porque una de las secretarias me dijo que necesitaban alguien de limpieza...hubo trato directo con la administradora que me dijo lo que tenía que hacer, horario y sueldo y ya...no había contrato en ese tiempo” (Blanca, empleada del hogar de entrada por salida, 44 años)

3.7 El lugar el trabajo

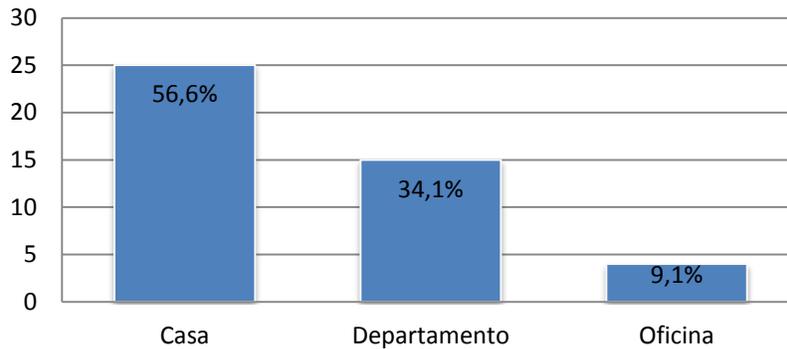
En este apartado se hace un importante análisis sobre el tipo de hogar en el que las empleadas del hogar remuneradas se insertan, donde tres son los principales tipos de vivienda en el que trabajan, siendo el de casa el principal tipo de vivienda en el que trabajan, es decir, veinticinco casos (56,6%) trabajan dentro de una casa que no es la suya sino el de su empleador(a), otro tipo de lugar de trabajo es en departamento con quince casos (34,1%), seguido por el trabajado dentro de una oficina con cuatro casos (9,1%). (Véase gráfica 6)

El lugar de trabajo para las empleadas de planta resulta ser muy difícil por las condiciones en las que se encuentra la vivienda, provocando que cambie su lugar de trabajo constantemente, como lo explica una de las entrevistadas:

“... Salí de la casa donde vivía porque el cuarto de servicio estaba muy feo para mi hijo y como mi hijo era muy inquieto se creía el hombre araña y pues podía caerse ahí, entonces le dije a mi patrona sabe que, ¡No! Por mi hijo, a lo que ella me responde, si te entiendo hija, está muy peligroso para el niño porque no tiene barandal y el cuarto de servicio está muy feo”.

“...después entre a un local de muebles, pero estaban en diferentes lugares, no era sólo un lugar, estaba uno aquí en Patriotismo, otro en Naucalpan y otro centro comercial en Santa Fe. Y entonces después me llevaron a otro que estaba por Alta Vista. Entonces era vario lugar, y ese mismo patrón, esa misma empresa, nomás porque son varios locales.” (María, entrada por salida, 55 años)

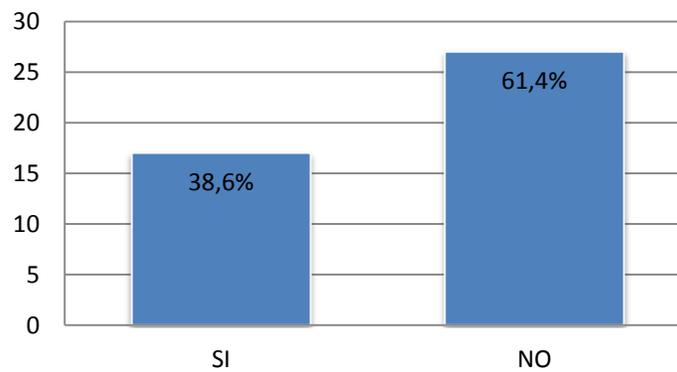
Gráfica 6. Lugar de trabajo de la Empleada del hogar



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

Donde varias de ellas no solo trabajan en una casa sino trabajan en más de una, en la siguiente gráfica se muestra que diecisiete (38,6%) de las mujeres trabajan en más de una casa en apoyo a mejorar su economía ya que varias comentaron que no les era suficiente el salario que les daban en una sola casa. (Véase gráfica 7)

Gráfica 7. Trabaja en más de una casa



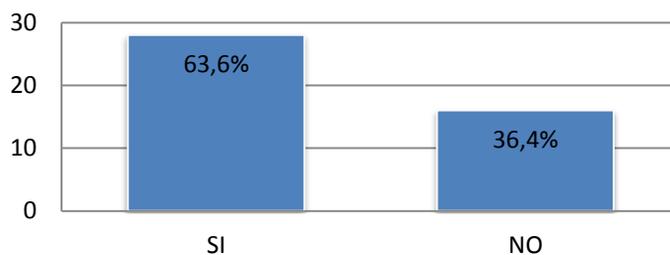
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

Como ejemplo al análisis se muestra el comentario de la señora Alejandra:

“... yo actualmente estoy en 3 casas donde trabajo, no se me las direcciones solo sé que están en la delegación Cuauhtémoc, Venustiano Carranza e Iztacalco es de entrada por salida mis trabajos” (Alejandra, empleada de planta, 46 años)

En la siguiente gráfica muestra como resultado de la pregunta Anteriormente ha trabajado como empleada del hogar, donde se observa que veintiocho (63,6%) mujeres ya han trabajado anteriormente como empleadas del hogar mientras que dieciséis (36,4%) de ellas su trabajo actual es el primero como empleadas del hogar. (Véase gráfica 8)

Gráfica 8. Anteriormente ha trabajado como Empleada del Hogar



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

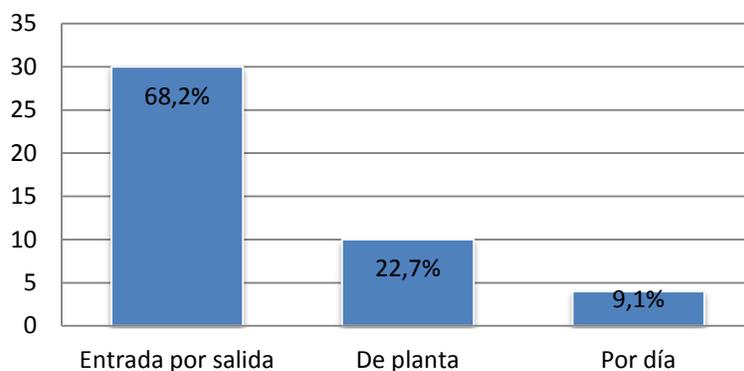
Esto quiere decir que las mujeres se identifican a partir de su larga trayectoria laboral ya que la mayoría ya ha trabajado anteriormente como empleada del hogar, esto lo sabemos a partir del análisis estadístico, esto quiere decir que el trabajo en los distintos hogares les ha ayudado a tener un buen desempeño laboral en sus trabajos actuales, así lo explica y comenta una de las entrevistadas:

“Como sea aprendí a planchar en mi primer trabajo porque no es que yo quiera era de a fuerza y ya aprendí a planchar en ese trabajo, aprendí hacer bien toda la limpieza, aprendí de muchas cosa, de mala que es la señora pero aprendí a hacer la limpieza, que de ahí en adelante nadie me ha dicho porque está mal la limpieza o porque está mal la planchada, jamás me han vuelto a decir ni una presura, (María, entrada por salida, 55 años)”

3.8 Modalidades de empleo: de planta, de entrada por salida y horarios de trabajo

En la siguiente gráfica se muestra la modalidad de empleo bajo las cuales participan las mujeres empleadas del hogar en el mercado laboral, el que mayor predomina es el de Entrada por Salida con treinta casos (68,2), mientras que diez (22,7%) de las mujeres se encuentran insertas en la modalidad de planta y solo cuatro (9,1%) de ellas trabajan por día. (Véase gráfica 9)

Gráfica 9. Modalidad de Empleo en la que se encuentra actualmente



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

En este apartado se construyó un perfil de la modalidad laboral de las empleadas del hogar, su horario de trabajo y cuanto tiempo utiliza para trasladarse a su lugar de trabajo, para este perfil se utilizó las variables: trabaja de 4 a 5 días, trabaja de 6 a 7 días, modalidad de entrada por salida, modalidad de planta, modalidad por hora, trabaja menos de 8 horas, trabaja más de 8 horas y ¿Cuánto tiempo hace para trasladarse a su lugar de trabajo?

Como resultado se da que las mujeres que están en la modalidad de entrada por salida trabajan de cuatro a cinco días con un horario de ocho o menos de ocho horas debido a que esta modalidad les da una mayor flexibilidad de días y horario laborales, como es el caso de cinco mujeres (11,4%) donde trabajan de cuatro a cinco días, es de entrada por salida y trabaja menos de ocho horas, cuatro caso (9,1%) que trabaja de cuatro a cinco días, es de

entrada por salida, trabaja ocho horas y utiliza menos de dos horas para llegar a su lugar de trabajo.

Como ejemplo de esto, a continuación lo que describen ellas:

“... yo trabajaba de limpieza entraba a las 10am y salía a las 4pm cuando la hora de salida era alas 7pm y por ese motivo empecé a tener problemas. Un día el patrón me pregunto cómo me llevaba con los compañeros, ya le empecé a contar y me dice que con las muchachas me iba a llevar bien. Me comento que pensaba contratarme en su tienda de muebles, donde tendría hora de llegada y salida igual que los demás, me dijo que solo trabajaría cuatro días, ganaría mil pesos a la semana” (María, empleada del hogar de entrada por salida, 55 años)

“... yo empecé de planta pero al poco tiempo logre trabajar de entrada por salida en la casa de mi jefe, para mí la ventaja de este trabajo es que llego, no tengo horario de entrar y no tengo horario de salir, entonces como voy apurándome voy a salir, si yo me apuro mucho, vamos a suponer que, bueno depende de la patrona porque también hay patrona de «¿por qué te vas muy temprano», pero en mi caso yo me llevo bien con ellos, como ya tengo confianza con ellos a veces llegó a las 10am y salgo a las 5pm, después que coman” (María, empleada del hogar de entrada por salida, 55 años)

A diferencia de las mujeres que se encuentran en la modalidad de planta, donde viven en la casa de su empleador(a), trabaja de seis a siete días a la semana, trabaja más de ocho horas, aunque ellas no utilizan gastos ni tiempo en su transporte o en su alimentación, para explicar esto se presenta cinco casos (11,4%) donde trabajan de seis a siete días y trabajan más de ocho horas. (Véase cuadro 6)

Cuadro 6. Distribución porcentual de modalidad y horario laboral

Descripción	Casos	Total
Trabaja de 4 a 5 días de Entrada por Salida, Trabaja menos de 8 horas	5	11,4
Trabaja de 4 a 5 días de Entrada por Salida, Trabaja 8	4	9,1

horas, Se traslada a su trabajo en menos de 2 horas		
Trabaja de 4 a 5 días de Entrada por Salida, Trabaja 8 horas	4	9,1
Trabaja de 4 a 5 días de Entrada por Salida, Trabaja más de 8 horas	4	9,1
Trabaja de 6 a 7 días de Entrada por salida, Trabaja 8 horas	3	6,8
Trabaja de 6 a 7 días de Planta, Trabaja más de 8 horas	5	11,4
Hubo una variedad heterogénea de casos en los cuadros cuantitativos, pero podemos decir que de los siguientes casos, las mujeres de entrada por salida trabajan de 4 a 5 días, realiza sus tareas en menos de 8 horas y usan menos de dos horas para trasladarse a su lugar de trabajo.	9	20,7
Hubo una variedad heterogénea de casos en los cuadros cuantitativos, pero podemos decir que de los siguientes casos, las mujeres que trabajan de planta, trabajan de 6 a 7 días y laboran entre ocho o más de ocho horas diarias.	5	11,5
Total		100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

En esta modalidad de empleo, para las empleadas significa mucho desgaste físico y mental, como lo menciona Marcelina:

“había muchos muchachos mucho más grandes entonces me andaban tocando unos, me andaban molestando otros yo viví mucho hostigamiento y yo veía también que la muchacha más grande que trabajaba ahí tenía hijos del empleador, el señor de la tienda ese era uno y otro era que yo extrañaba mucho a mis papas porque era trabajar y cobrar para mí fue difícil...” (Marcelina, 47 años)

“... para mí era muy desgastante... por ejemplo en la última casa como iba tres veces a la semana planchaba muchísimo la señora planchaba hasta toallas, sabanas, ropa interior... ella lavaba el día que yo no iba para que el día que yo

fuera me dedicara yo a planchar pero de los tres días que yo iba planchaba desde las 12 de la tarde hasta las 4 de la tarde entonces me desgaste muchísimo... en todos los trabajos que me dieron me dio migraña, me dio gastritis, en la última casa yo comía muy mal pero tampoco era lo que yo quisiera o que podía exigir sino era lo que comía la familia y del tiempo que me ponían a planchar era mucho eran seis horas me empezó a doler mucho la espalda” (Marcelina, 47 años)

3.9 Actividades que realizan

El trabajo doméstico consiste en un conjunto de tareas por demás conocidas como aseo de viviendas, el cuidado o acompañamiento de personas mayores, niños, enfermos, o con algún tipo de discapacidad; resguardo de la casa, jardinería o cocina, lavado de ropa, entre otra diversidad de tareas, las cuales pueden dividirse ya sea en trabajo especializado (como el cuidado de personas o cocinar) o en otras funciones generales. Sin embargo, a pesar de esta variedad, todas comparten la característica de ser realizadas en una vivienda y para un hogar privado. Este trabajo es considerado como simple pero en realidad hay que entender la situación que viven estas mujeres y para este perfil se construye con las variables: realiza labores de limpieza general, realiza actividades de cocina, es niñera, realiza labores de lavar, realiza labores de planchar, limpieza en la recámara, realiza actividades de jardinería y si va al mandado.

Se observa que once de ellas (25%) realizan actividades de limpieza general, en cinco casos (11,4%) mencionaron no solo realizar actividades de limpieza general sino también de hacer labores de planchado, también se muestra cuatro casos (9,1%) donde realizan limpieza general, labores de cocina, de lavado y planchado y solo cuatro casos (9,1%) realizan limpieza general y labores de cocina. Es decir, las mujeres que se encuentran ya sea de entrada por salida o de planta en su mayoría realizan limpieza general acompañada de actividades relacionadas con la cocina y el lavado y la planchada en la casa de su empleador(a), diferenciándose del lugar de trabajo. (Véase cuadro 7)

Cuadro 7. Distribución porcentual de actividades que realiza en el hogar de su empleador

Descripción	Casos	Total
Realiza labores de limpieza general, cocina, lavado y planchado.	4	9,1
Realiza labores de limpieza general, cocina y lavado.	2	4,5
Realiza labores de limpieza general y cocina	4	9,1
Realiza labores de limpieza general, lavado y planchado.	2	4,5
Realiza labores de limpieza general y planchada.	5	11,4
Realiza labores de limpieza general	11	25,0
Realiza labores de cocina, lavado y planchado	2	4,5
Realiza labores de limpieza general, cocina, niñera, lavado, planchado, limpieza de recamara, estudio, jardín y va al mandado	1	2,3
Realiza labores de limpieza general, cocina, niñera, lavado, planchado, limpieza de recamara, estudio y va al mandado	1	2,3
Realiza labores de limpieza general, cocina, niñera, lavado, y va al mandado	1	2,3
Realiza labores de limpieza general, cocina, lavado, planchado, limpieza de recamara, jardín y va al mandado	2	4,5
Realiza labores de limpieza general, cocina, lavado, planchado, va al mandado	1	2,3
Realiza labores de limpieza general, cocina, limpieza de recamara, estudio, jardín	1	2,3
Realiza labores de limpieza general, cocina, y limpieza de recamara	2	4,5
Realiza labores de limpieza general, cocina, jardín	1	2,3
Limpieza general y niñera	1	2,3
Limpieza general, lavado y planchado, ir al mandado.	1	2,3
Cocina y niñera	1	2,3
Cocina y lava	1	2,3
Total		100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

Para las mujeres el trabajar durante muchos años como empleadas del hogar significa enfrentar muchas situaciones personales que afectan su vida personal y laboral como lo describen ellas:

“...en un trabajo dure como 9 años, que si sufrí bastante ¿Por qué? Porque no tenía una buena patrona, yo me levantaba a las tres de la mañana a trabajar para que me diera permiso de llevar a mi hijo al kínder, cuando me levantaba me ponía a lavar a mano, aunque la señora tenía lavadora, tenía secadora nunca me dio permiso para usarlo, tenía que lavar a mano, le sacaba sabanas, cobijas, todo lo sacaba cada 8 días, tenía como cuatro palancanas y como a las siete de la mañana yo lo remojaba con suavitel para que me abre la puerta, porque también me cerraba toda la puerta para que yo pueda tender la ropa y ya terminaba de tender toda la ropa y ya empezaba a subir todo. Los lunes ella se levantaba a las cinco de la mañana y teníamos que hacer la limpieza general, desde el sótano hasta el cuarto de servicio” (María, empleada del hogar de entrada por salida, 55 años)

“... un día de trabajo, llegando tengo que recoger este toda la casa, lo primero que hago es recoger las camas, después tengo que cocinar, recojo la ropa, la meto a la lavadora, ya empiezo a cocinar porque calculo la hora que van a llegar a comer, llega mi patrona, me ayuda a cocinar, ya me ayuda a poner la mesa y ya terminar de comer, lavo los trastes, empiezo a trapear, pues me apuro a mi quehacer.” (María, empleada del hogar de entrada por salida, 55 años)

“..yo hago de todo, desde llegar y limpiar las oficinas [son varias oficinas o cubículos], me encargo de poner la fruta, lavarla, ponerla... surtir todo lo que sea como papel o cosas necesarias para la oficina...también me encargo de la cafetería, servicio de la cafetería, lavar trastes, barrer y limpiar el estacionamiento aunque en tiempos de calor tengo que lavar el estacionamiento y ese es el que más me cansa, cuando hay reunión me encargo desde tener listo el servicio de cafetería a parte del que se pone diario digamos hay que tener servicio de café extra para la gente que viene a la organización, desde poner y quitar, entro

a las 9am y salgo a las 17 horas” (Blanca, empleada del hogar de entrada por salida, 44 años)

“Me levanto a las 5 de la mañana y ya hago el desayuno de mi hijo que va a la escuela y hago la comida para dejarles, lavo los trastes, dejo dinero para todo lo que necesiten, para las tortillas o para que vayan a comer, cuando llego al trabajo riego las plantas y de ahí empiezo a lavar, después sigo con el aseo y voy al mercado a comprar, después a planchar y pues mi día se va rápido de ahí me regreso a mi casa y pues ya cansada ya no tengo ganas de hacer nada y pues tengo que salir a la tienda a comprar el pan y la leche o comida para el día siguiente y pues así es mi día muy cansado.”(Alejandra, empleada del hogar de planta, 46 años)

3.10 Remuneraciones, ingresos y prestaciones sociales

La siguiente tabla muestra el ingreso mensual que reciben las empleadas del hogar, de las 44 mujeres encuestadas se les pregunto sobre el salario que perciben por día, a la semana, quincenal y mensualmente pero solo presentamos sus salarios mensualmente.

Estadísticamente el salario menor que percibe una empleada es de \$1,600 pesos, donde el promedio de ingreso que percibe la mayoría es de \$3,000 a \$3,500 pesos, donde el sueldo mayor que tienen es de \$7,000 pesos, aunque esto es solo en pocos casos. (Véase cuadro 8)

“...me pagan por quincena, son como \$3,500 y mensual salen siendo \$7,000 esto es desde hace 4 años que lo vengo ganando, bueno me subieron como \$250” (Blanca, entrada por salida, 44 años)

Cuadro 8. Descripción estadístico de ingreso mensual

N Válidos	44
Perdidos	0
Mediana	4,500
Moda	6,000 ^a
Mínimo	1,600
Máximo	7,000

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

En la siguiente tabla se muestra el perfil para las prestaciones sociales que se construyo con las variables su empleador(a) le ha dado alguna prestación social, de ser así, la prestación que le dio su empleador(a) fue servicios médicos, descansos obligatorios, vacaciones con goce de sueldo, aguinaldo, préstamos personales/fondo de ahorro. (Véase cuadro 9)

Es importante aclarar que en los demás casos no respondieron debido a que no consideran tener derechos laborales, o tienen desconocimiento del mismo, es por eso que son violados sus derechos humanos y laborales.

Cuadro 9. Descripción porcentual de préstamos sociales hacia las empleadas del hogar

Descripción	Casos	Total
Su empleador le dio alguna prestación social como servicios médicos, descansos obligatorios, vacaciones con goce de sueldo y aguinaldo.	1	2,3
Su empleador le dio alguna prestación social como descansos obligatorios, vacaciones con goce de sueldo, aguinaldo y préstamos personales/Fondo de ahorro	1	2,3
Su empleador le dio alguna prestación social como descansos obligatorios, aguinaldo y préstamos personales/Fondo de ahorro.	1	2,3
Su empleador le dio alguna prestación social como vacaciones con goce de sueldo y aguinaldo.	1	2,3
Su empleador le dio alguna prestación social como aguinaldo y préstamos personales/Fondo de ahorro.	1	2,3
Su empleador le dio alguna prestación social como aguinaldo.	3	6,8
NO CONTESTO	36	81,8
	Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

El significado que conlleva la relación con la empleadora y el trabajo, resalta la desvalorización y el significado del trabajo del hogar y tomarlas en cuenta al darles alguna

prestación social que por obligación las empleadas del hogar deben tener como lo explican ellas:

“Cuando yo estaba con la señora en la que dure 9 años ella me dijo un día, yo te pago una miseria pero ese dinero guárdalo porque no todo el tiempo vas a estar de arrimada con tu hijo, guarda ese dinero, si quieres yo te ayudo, vamos a meter el dinero al banco... y como yo no sé escribir ni leer, no se hablar, pues yo dije pues la miseria que me paga y luego me lo quita y si lo mete al banco al rato me cobrara y se quedara con todo... ella me afirmó que no haría eso, lo pensé mucho... decidí hacerlo y metimos el dinero al banco, me fui con la hija pero mi dinero siguió en el banco por lo mismo que estuve trabajando con la misma familia como si estuviera en la misma casa... (María, empleada del hogar de entrada por salida, 55 años)

“... cuento con vacaciones, tenemos las que tienen todo el personal la de semana Santa y tenemos 10 días de Diciembre y también tenemos una semana en Verano, esas vacaciones siempre son pagadas, también cuento con seguro social pero nunca he tenido la necesidad de usarlo porque nunca me he enfermado” (Blanca, empleada del hogar de entrada por salida, 44 años)

“... yo solo pude contar con prestaciones sociales en la última casa y eso porque yo apliqué la ley ahí si me daban vacaciones pagadas, aunque se me acumulaba el trabajo, me daban seguro social, aguinaldo, ahí si tuve prestaciones” (Marcelina, directora de CACEH, 47 años)

“yo percibo las prestaciones sociales en México, donde falta mucho al respecto...no se considera los derechos laborales de las trabajadoras en los Derechos Humanos entonces hoy las personas que dicen cómo voy a firmar contrato si no es costumbre, como voy a pagar esto... todo lo pone pero cuando es ahora que lo queremos regular bajo la ley entonces porque hay una cultura de no respeto, de un trabajo mal pagado, no está definido nada para las trabajadoras más que un capítulo donde más de treinta años de vida no se modifica entonces nosotras como organización nos basamos en la ley federal del trabajo y

establecemos lo que dice cada uno de los artículos para una trabajadora como tal y ni modo” (Marcelina, directora de CACEH, 47 años)

A diferencia de la Sra. Alejandra que menciono no contar con ningún tipo de préstamos sociales:

“... en ningún trabajo he tenido préstamos sociales y mucho menos seguridad social, la mayoría no tenemos esos derechos, ya que son pocas que si lo tienen” (Alejandra, de planta, 46 años)

3.11. Discriminación en el ámbito laboral

Para este apartado se muestra primero un cuadro donde se realizo un perfil sobre discriminación en su liquidación laboral, utilizando las variables ha sido despedida injustificadamente sin razón o motivo alguno, se le negó su liquidación y si cree que puede demandar para pedir una liquidación justa.

Se observo que veintiún (47,7%) mujeres mencionaron no haber sido despedidas injustificadamente y por lo tanto no se le negó su liquidación, pero resulta que aunque hay casos divididos, siete (15,9%) de ellas respondieron si haber sido despedidas y se les negó su liquidación, seguido de seis casos (13,6%) donde mencionaron no haber sido despedidas pero si saben que pueden demandar si se les llegara a negar ya que ellas se consideran unas trabajadoras más que entran en el mercado laboral al igual que los hombres, aunque sus trabajos se vean diferenciados por los roles de género y la segregación laboral. (Véase cuadro 10)

Cuadro 9. Descripción porcentual de negación sobre liquidación de ingresos hacia las empleadas del hogar

Descripción	Casos	Total
Si ha sido despedida sin razón o motivo, Si se le negó su liquidación al ser despedida	7	15,9
No ha sido despedida sin razón o motivo, Si cree que puede demandar si es despedida injustificadamente	6	13,6
No ha sido despedida sin razón o motivo, No cree que	6	13,6

puede demandar si es despedida injustificadamente		
No ha sido despedida sin razón o motivo	21	47,7
Si ha sido despedida sin razón o motivo, No se le negó su liquidación al ser despedida, Si cree que puede demandar si es despedida injustificadamente	2	4,5
Ha sido despedida sin razón o motivo alguno, se le negó su liquidación y no cree que tenga derecho a demandar por despido injustificado.	1	2,3
Ha sido despedida, no se le negó su liquidación	1	2,3
	TOTAL	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

El trabajo del hogar es un trabajo más, donde la reconfiguración hacia el trabajo del hogar no ha sido tomado en cuenta en nuestro país a diferencia de otros, ya que las mujeres que están dentro de este trabajo, donde no se les reconoce sus derechos se ven expuestas a ser despedidas y negarles su liquidación, donde el cariño y el tiempo dedicada al empleador y a la familia de este ya no interesa, como lo explican las entrevistadas:

“desde que llegue empecé a trabajar en la tienda y me dicen «no ya no hagas nada, a partir de hoy ya no hagas nada» y le digo ¿tanto así?, «sí, tanto así», llega el licenciado, me llama a mí y a otros compañeros, «síéntense en la mesa, que vamos a platicar sobre su liquidación» y le digo: está bien licenciado, a mí lo que no me gusto es que mi patrón no me lo dijera directamente... yo estuve 12 años o más y me estaban pagando mucho menos, esto porque en algún momento mi patrón me quito el primer seguro que tenía, lo bueno es que encontré el primer papel del seguro y logre que me pagaran más de lo que me ofrecían” (María, empleada del hogar de entrada por salida, 55 años)

“... despidieron injustificadamente a una compañera pero al final de cuenta llegaron a un acuerdo pero en conciliación...tuvo ella que venir a pagarme ahí llegamos a un acuerdo... porque yo la verdad de trece años le tienes un cariño especial a la familia y todo eso pero al final quedamos bien aparentemente pero ya

después nunca más nos vimos pero los extrañe machismo sobre todo a la última niña que cuide donde ella ya estaba grande porque yo estuve trece años entonces yo lloraba... no sabes cuánto yo lloraba y entonces luego asumí el cargo de la CONLATRAHO como secretaria general entonces deje de trabajar en casa para dedicarme a esto” (Marcelina, directora de CACEH, 47 años)

En el siguiente cuadro se construyo un perfil de discriminación social-laboral, utilizando las variables: ha sido discriminada al decirle que no puede desempeñar su trabajo por ser mujer, por su edad o por su condición étnica.

Con el objetivo de dar a conocer el tipo de discriminación que viven las empleadas del hogar, esto porque se encuentran expuestas de igual manera al estar en la modalidad entrada por salida, de planta o por día es interesante decir que treinta (68,1%) de ellas no ha sido discriminada en ninguna condición, sin embargo cuatro (9,1%) de ellas si han sido discriminada por ser mujer, su edad y su condición étnica, cuatro (9,1%) más al decirle que no puede desempeñar su trabajo por su edad y por último pero no menos importante cuatro (9,1%) de ellas dijeron ser discriminadas por su condición étnica. (Véase tabla 10)

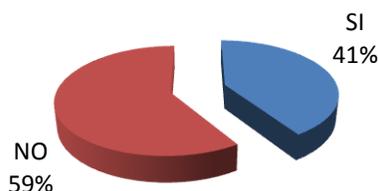
Cuadro 10. Descripción porcentual de discriminación socio-laboral hacia las empleadas del hogar

Descripción	Casos	Total
Ha sido discriminada al decirle que no desempeña bien su trabajo por ser mujer, su edad y por ser mujer indígena y/o su condición étnica	4	9,1
Ha sido discriminada en su trabajo por su edad.	4	9,1
Ha sido discriminada en su trabajo por ser mujer indígena y/o por su condición étnica	4	9,1
Ha sido discriminada en su trabajo por ser mujer.	2	4,5
No ha sido discriminada en ninguna condición	30	68,1
Total		100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

Aunque considere importante no solo dejar la discriminación que sufren por su condición étnica, así que se construyó una gráfica sobre la pregunta si ¿han sufrido de maltrato físico o psicológico por parte de sus empleadores?, por lo que dieciocho de ellas (41%) mencionaron si haber sufrido maltrato físico verbal y psicológico por lo mismo de ser mujer, su edad y su condición étnica. (Véase gráfica 10)

Gráfica 10. ¿Alguna vez ha sido víctima de maltrato físico o psicológico por parte de sus empleadores?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

El trabajar durante mucho tiempo les significa que la relación laboral se transforma y cambia debido a la autoridad que tiene el empleador, llevando a la agresión verbal hacia la empleada del hogar ya que consideran que en este trabajo hay mucha discriminación, *es más fácil que te discriminen en este trabajo a comparado a otros*, es decir, la desvalorización hacia este trabajo y el maltrato de los empleadores lleva a las mujeres empleadas del hogar a soportar estas condiciones, como lo explican ellas:

“...ya después va siendo el tiempo, el patrón me empieza a gritar, que quien sabe que... me empezaba a gritar un montón el patrón, terminaba yo llorando junto con mi patrona, terminaba el conmigo y empezaba con su esposa o terminaba con su esposa y empezaba conmigo o sea que siempre las dos salíamos llorando” (María, empleada del hogar de entrada por salida, 55 años)

“...en algún trabajo sufrí discriminación Verbal y otras con solo las miradas... básicamente yo creo que es más fácil que te discriminen en este trabajo a comparado a otros” (Blanca, empleada del hogar de entrada por salida, 44 años)

“...Viví hostigamiento sexual y demande al empleador porque yo le comente a la señora...ella dijo como crees y me dice si quieres vete y luego vienes y te pago... vuelvo y le digo que me pague lo que me debía y me dice bueno yo no te iba a pagar lo que te tocaba te iba a dar \$500 pesos de gratificación y le digo ¡No señora! Yo le aplique todo lo que aprendí porque la demande (risas)” (Marcelina, directora de CACEH, 47 años)

“Pues por el maltrato, yo sin saber que a eso me iba a dedicar, veía yo que había mucho desprecio, mucho maltrato veía a la sociedad como se referían a las personas que trabajaban en casa...yo lo que oía por ejemplo de las que trabajamos en casa era que nunca teníamos superación y que solo sabíamos limpiar o la perspectiva que yo tenía era estancamiento y pues yo no quería eso” (Marcelina, directora de CACEH, 47 años)

3.12 Relación con los integrantes del empleador, esposo(a), hijos u otros parientes

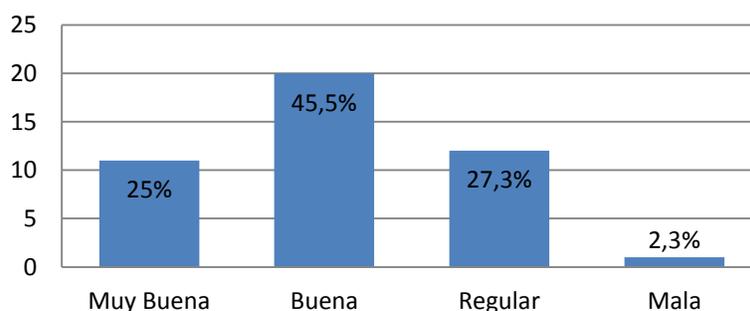
La relación entre empleada/empleador(a) determina la situación que se vive en el hogar donde laboran, aquí es donde entra el tema del hogar privado y el público, es decir, las mujeres realizan una doble jornada al realizar labores domésticas en su hogar propio y posteriormente realizar actividades en el hogar de su empleador siendo este para ellas público, es así que el primer hogar es la familia propia y conformada y se vuelve privada, la segunda corresponde al hogar de su empleador, donde muchas lo consideran su segundo hogar, ya que en el tiempo de días laborales y su jornada laboral que realiza se ven necesariamente relacionarse con la familia de su patrón(a) (La idea es interesante, pero muy mala redacción)

En la siguiente gráfica podemos observar que la relación entre la empleada y su empleador(a) es buena, representado con veinte casos (45,5%), donde once de ellas (25%) mencionaron tener una relación muy buena, seguido de doce casos (27,3%) que respondieron que la relación con su empleador(a) no es buena ni mala, aunque solo hubo un caso (2,3%) que mencionó tener una mala relación laboral con su patrón(a). (Véase gráfica 11)

La relación laboral entre la empleada y su empleador se vuelve más estrecha, permitiendo una relación de mayor confianza., como lo menciona una de las entrevistadas:

“mantenía vínculos con la familia anterior y ahora los dos niños que cuide ahora son mi familia de hecho el niño cuando me case fue mi padrino y la niña ya tiene más de treinta años... ella ya tiene una niña y siempre salimos las dos, salgo del trabajo y voy con ella, me busca... nos apoyamos entre las dos...” (Marcelina, directora de CACEH, 47 años)

Gráfica 11. Relación existente entre la Empleada y su patrón (a)

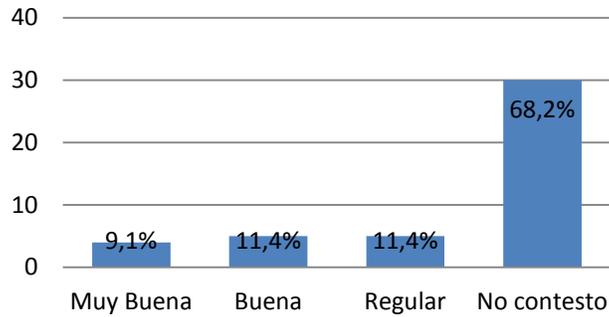


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

Para la segunda gráfica podemos observar que la relación de la empleada con el esposo(a) resulta ser buena, ya que hubo cinco casos (11,4%) mencionar que mantienen una buena relación, así como cinco casos más (11,4%) donde mencionaron mantener una relación regular, y en solo cuatro casos (9,1%) mantienen una muy buena relación.

También es importante mencionar que el resto de los casos no contestaron ya que en principio no se tenía contemplado la variable de relación existente entre la empleada y la pareja de su empleador, pero el trato entre la familia del empleador y la empleada se ve necesariamente ligada a como la trata su empleador(a) y la confianza que le llega a tener este para que la empleada pueda relacionarse con su familia. (Véase gráfica 12)

Gráfica 12. Relación existente entre la empleada con el esposo(a) de su patrón(a)

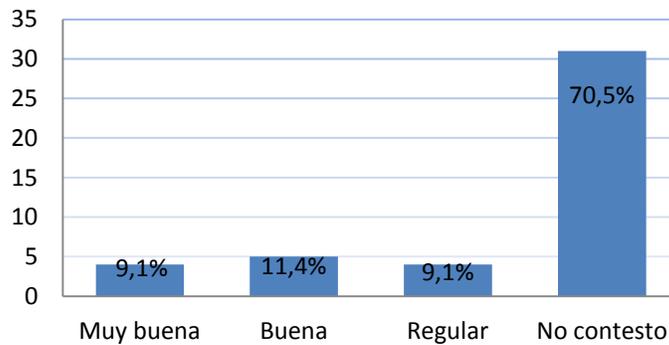


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

Para la tercera gráfica podemos observar que la variable relación de la empleada con los hijos resulta ser buena, cinco (29,6%) casos mencionaron tener una buena relación, cuatro casos (9,1%) mencionaron tener una buena relación así el mismo número que contesto tener una relación regular, para los demás casos pasa lo mismo con la relación existe de la familia del empleador(a). (Véase gráfica 13)

“llego y me apuro, porque como ya conozco la casa, sus hijos de él los conocí, antes de que nacen los dos chiquitos yo ya estaba allá, el grande que tiene 21 años, lo conocí gateando, entonces pues como, como si fueran mis hijos, llego y los regaño.” (ML)

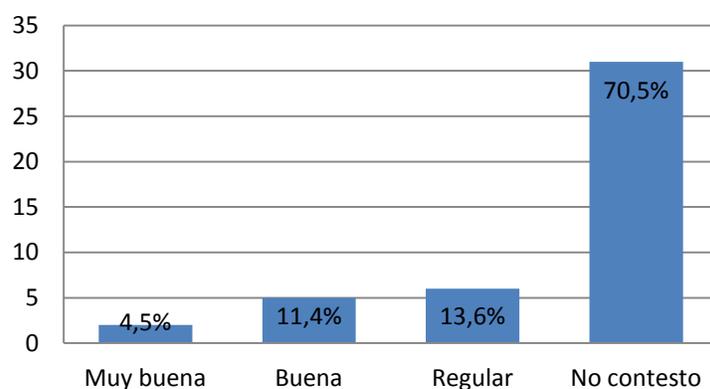
Gráfica 13. Relación existente entre la empleada con los hijos de su patrón(a)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

Para la última gráfica podemos observar una tendencia diferente en la relación que maneja la empleada del hogar con otros parientes del empleador(a) donde seis (13,6%) de ellas, en su mayoría dicen tener una relación regular, seguida de cinco casos (9,1%) que dicen mantener una buena relación y solo dos (4,5%) respondieron tener una muy buena relación. para los demás casos pasa lo mismo con la relación existe de la familia del empleador(a). (Véase gráfica 14)

Gráfica 14. Relación existente entre la empleada con otros parientes de su patrón(a)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

3.13 Significado y percepción sobre el trabajo doméstico

Realizar un trabajo dentro del hogar remunerado significa un trabajo que ofrece para algunas un lugar donde vivir, alimentación y para otras un sueldo. Aunque no hay mayores requerimientos en el conocimiento del oficio; no obstante, las exigencias e injusticias laborales son muchas; tan sólo basta con hablar con algunas trabajadoras del hogar para comprobar que se trata de uno de los oficios más desgastantes, como lo describen ellas:

“... es muy doloroso trabajar de casa... es mucho sufrimiento, muy doloroso y muy trabajoso, porque la gente nos hace lo que quiere y nos tratan como quieren... trabaja uno mucho más y no valoran lo que uno hace. Trabaja uno en su casa [refiriéndose al hogar del empleador] y que nos da, con trabajo nos dan las

gracias o en su caso a veces ni eso nos dan... llega un aguinaldo, si quiere uno gana 100 o 200 pesos, y si no, no puedes reclamar, ¿por qué?, porque no, no tienes carrera, no tienes nada, pero si trabajas en una empresa lo tienes todo, pero trabajando de casa no tenemos nada, lo único que nos da este trabajo es limpiar y limpiar, los señores nos dicen “para eso estas de gata”, y yo no quiero que mis hijas sufran eso, porque en este trabajo nadie te valoriza ni como mujer ni como trabajadora por eso siento que es muy importante estudiar para poder salir adelante” (María, empleada del hogar de entrada por salida, 55 años)

3.14 Pertenencia a algún colectivo u organización

Pocas son las mujeres que están enteradas de los derechos humanos y laborales que tienen como trabajadoras, ya que muchas no cuentan con la información suficiente para enterarse de sus derechos y obligaciones, un claro ejemplo de esto es lo que representa a continuación la frecuencia, con una muestra de nueve (20,5%) casos que respondieron si pertenecer a una organización ya sea por conocidos, folletos u otros medios, mientras que el resto está por completo desconocimiento de sus derechos humanos y laborales., es decir, treinta cinco de ellas (79,5%). (Véase gráfica 15)

En este caso hay pocas mujeres que están dentro de una organización ya que desconocen totalmente sus derechos, y son violados sus derechos humanos y laborales, solo una de ellas conoce sus derechos, mientras que Marcelina ha defendido los derechos humanos y laborales durante mucho tiempo, buscando que el gobierno aplique el convenio 189 de los empleadores domésticos.

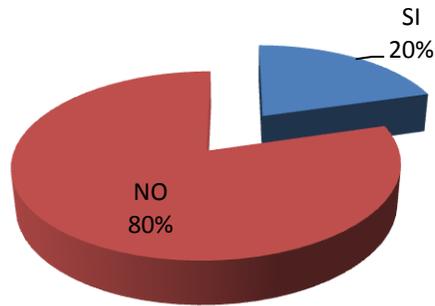
“si he escuchado de alguna organización que apoye mis derechos como empleada del hogar, conozco la que maneja Marcelina Bautista pero no sé gran cosa de esta organización, he oído que existe pero no tengo bien claro sus funciones o lo que hacen, yo escuche de ella por mi trabajo, aquí en “Semillas” Porque trabajan con mujeres y proyectos distintos y ahí escuche, y en algún momento en mi trabajo Laura me había comentado que yo podría tomar un curso de Derechos Humanos o algo que me interesara” (Blanca, entrada por salida, 44 años)

“... yo pertenezco a una organización llamado Sociedad Mexicana Pro Derechos de la Mujer A.C conocida como Semillas... esta organización ha enseñado a luchar y defender nuestros derechos de mujeres violentadas, mujeres indígenas, mujeres lesbianas, mujeres trabajadoras del hogar y de las maquilas entre otras” (Blanca, entrada por salida, 44 años)

“Yo funde CACEH en el año 2000, anteriormente yo también pertenecía a un grupo de trabajadoras antes de CACEH (refiriéndose al Colectivo Atabal)... yo estaba integrada en otro grupo de trabajadoras que éramos organizadas por una asociación civil entonces cuando yo entre más a esta asociación civil me di cuenta de que muchas cosas que no...después de haber ido aprendiendo cosas por parte de la CONLACTRAHO donde se funda empezó en 1988 y siempre he sido parte y también por COLANCTRAHO salía yo mucho afuera y cuando yo regresaba traía cosas nuevas y quería proponer pero no me era permitido entonces yo que llegado el momento me pongo a pensar bueno de lo que yo no aprendo no lo voy a poner en práctica me salí de esa organización...me gane una beca de McArthur que lo coordina “Semillas” y con esa beca funde CACEH en febrero del 2002 pero como organización surgió el 10 de septiembre del 2000 entonces llevamos casi trece años que vamos a cumplir y creo que hemos logrado posicionamiento, tenemos respaldo de más organizaciones...” (Marcelina, Directora de CACEH, 47 años)

“Uno de los problemas que he estado acarreado es que está tardando mucho, se está modificando la ley nacional y seria de muchísimo que se ratifique el convenio porque con eso buscaríamos la regulación de las leyes y adaptarlo... este convenio tiene un proceso donde no se nos está informando entonces tenemos que manifestarnos para estar presentes estando en el senado , se tiene planeado enviar una carta para mostrar el avance de la ratificación a gobernación entonces este trabajo es para visibilizar la necesidad de que haya esta leyes para que las trabajadoras puedan acudir cuando se presenten las arbitrariedades” (Marcelina, Directora de CACEH, 47 años)

Gráfica 15. Pertenece a algún colectivo u organización que defienda sus Derechos Laborales



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a empleadas del hogar en los meses de mayo a julio del año 2013

3.15 Reflexiones finales

La mayoría de ellas al construir su realidad, comparten o construyen una idea similar en cuanto su medio físico, social, laboral o cultural.

Esto como resultado de un proceso de construcción o reconstrucción de su propia identidad que tiene cada una de las entrevistadas y encuestadas, con respecto a la interacción entre sus relaciones personales, sociales y sus condiciones de trabajo.

Para esto los datos presentados sobre las características de las mujeres que migran hacia el Distrito Federal muestra que son mujeres cuya familia es muy humilde y cuya actividad principal es la agricultura. Además es peculiar que estas mujeres abandonen la escuela a muy temprana edad, esto como una estrategia para incorporarse al mercado de trabajo, principalmente al trabajo del hogar, aunque no dejan de existir aquellas mujeres que se iniciaron en otras actividades y que posteriormente se incorporaron a este sector.

En resumen, encontramos que las mujeres se insertan al empleo del hogar remunerado, debido a que son actividades conocidas que realizan en su unidad familiar, donde el conseguir trabajo en la Ciudad de México les permite tener mejores oportunidades laborales.

Respecto a los derechos que tienen las empleadas del hogar, la mayoría de ellas no conoce sus derechos, pero estos derechos son, contar con servicios médicos, vacaciones obligatorias, descanso, aguinaldo, seguro social, vacaciones pagadas.

El trabajo del hogar siempre ha sido considerado como uno de los trabajos más desvalorizados porque las personas que se emplean dentro de él son, por lo regular, personas que tienen estudios básicos.

Se puede afirmar que fue una de las partes más difíciles y más arduas de esta investigación, por un lado el conseguir las entrevistas no fue tarea fácil, ya que se tuvo que pasar por diferentes obstáculos, entre ellos el tiempo de las entrevistadas, la desconfianza y la falta de interés de otras.

Es de notar que uno de los hallazgos más importantes dentro de lo cualitativo, y que comparten todas las entrevistas es su lugar de procedencia, todas provienen del interior de la república, algunas perteneciendo a un grupo étnico y unas que hablan una lengua indígena. El papel que desempeñan estas mujeres como empleadas del hogar es muy admirable, ya que tienen que enfrentarse a las adversidades del empleo, es decir, en algunas ocasiones el mal trato, la discriminación y en el peor de los casos hasta agresiones físicas o psicológicas.

Otro hallazgo interesante es el papel que desempeñan en su familia, tanto en la origen, como la conformada; en el caso de la primera, un rasgo que comparten las tres empleadas entrevistadas, es el alejamiento de la familia de origen, ya que al emigra a la ciudad dejan a toda su familia (padres, hermanos, tíos, etc.), ya que en el caso de la cuarta es del Estado de México y no necesariamente tuvo que migrar, aunque cabe destacar que cuando migran no lo hacen solas esto porque tienen parientes, conocidos o amigos con quien llegar.

Es relevante mencionar, el papel que juegan como tomadoras de decisiones en su hogar, por un lado el cuidado y la educación de los hijos, aunque es en este punto es en donde nos encontramos con una gran contradicción, ya que en dos casos no cuentan con hijos, pero aun así toman gran interés hacia su familia conformada o de origen.

Como se ve, el ser empleada del hogar no es fácil, muchas veces se tiende a denigrar o hacer menos esta labor, sin saber todo lo que hay relacionado con este trabajo, es una labor tan respetuosa y digna que ha logrado prevalecer por décadas, sino es que por siglos, el tema es muy amplio, con este trabajo solo se dio una pequeña ilustración panorámica del tema, solo queda respetar y darle el valor que se merece a estas mujeres.

CONCLUSIONES GENERALES

El objetivo del presente documento es analizar las condiciones laborales de las mujeres insertas en el empleo del hogar en la Ciudad de México, a través de un enfoque cualitativo y otro cuantitativo. Con base en los hallazgos, se expone las condiciones laborales de mujeres insertas en este sector, con la idea de concientizar y racionalizar sobre el valor de este trabajo y obligar a la instancia federal que cumpla con el convenio 189.

La investigación se realizó con el fin de ir detectando las necesidades e intereses específicos que comparten las mujeres empleadas del hogar, puesto que es una situación donde comparten un mismo trabajo, la desvalorización del mismo y en muchos casos la falta de un trabajo digno. El resultado de la investigación es a partir de las identidades ocupacionales y los significados de cada una de ellas le dan a su trabajo.

Se realizó una propuesta teórica-metodológica con el fin de poder acercarnos a la realidad social de mujeres empleadas del hogar remunerado, para entender cómo van construyendo sus ideas, sus sentimientos y percepciones sobre su medio físico, social y cultural, a través de su interacción con las personas y el mundo, ya que configuran nuevas ideas en su proceso de identidad a través de la cultura y el género, es por eso que se abordó desde el nivel micro en la interacción de las mujeres con otros sujetos, sobre todo de su empleador; a nivel meso desde los rasgos categóricos de la empleada del hogar como su condición étnica, y a nivel macro, la integración que tienen las mujeres empleadas del hogar en la sociedad en general. Logrando importantes hallazgos en el significado que le dan al empleo del hogar.

Para esto, el estudio comprende un análisis estadístico descriptivo de las condiciones laborales de las mujeres económicamente activa y en el sector servicios, realizando un análisis de la transformación del mercado laboral hasta actualidad, utilizando como base la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) para los años 2003 a 2010 y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENEO) para los años 2000 a 2010. Ambas encuestas fueron diseñadas e implementadas por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática

(INEGI). Así como la realización propia de una base de datos descriptivos a través de una encuesta aplicada a 44 mujeres durante los meses de julio-agosto del presente año.

El estudio incluyó también el diseño, implementación e interpretación de un estudio cualitativo con la finalidad de identificar las condiciones del empleo de mujeres trabajadoras del hogar, para entender los principales obstáculos que se enfrentan al buscar una mejor condición de vida a través de un trabajo digno.

La investigación se realizó en la Ciudad de México, ya que es una de atracción en el mercado laboral tanto para hombres como mujeres. Para la aplicación de la encuesta se realizó en lugares estratégicos, lugares donde ellas se concentran en sus días de descanso debido a las diversas actividades recreativas como los bailes siendo así la Alameda central, fuera del metro Pino Suarez y en el metro Observatorio del D.F. Para los relatos de vida, se entrevistaron a cuatro mujeres de la delegación Cuajimalpa, delegación Iztapalapa, Colonia Benito Juárez y en Delegación Cuauhtémoc.

Sin embargo, el analizar a las empleadas del hogar en la Ciudad de México no fue fácil debido a las diversas actividades que realizan como el aseo de viviendas, el cuidado o acompañamiento de personas mayores, niños, enfermos, o con algún tipo de discapacidad; resguardo de la casa, jardinería o cocina, lavado de ropa, entre otra diversidad de tareas, las cuales pueden dividirse ya sea en trabajo especializado (como el cuidado de personas o cocinar) o en otras funciones generales. Sin embargo, decidieron dar un tiempo para el apoyo a esta investigación ya que, todas comparten la idea del trabajo dentro del hogar ya sea en el hogar propio o ajeno como un trabajo digno y el cual debe considerarse dentro de la ley como lo es en otros trabajos.

Uno de los hallazgos fue que las mujeres que están empleadas de entrada por salida tienen mayor flexibilidad de horas a diferencia de las mujeres que se emplean de planta ya que en el análisis estadístico demuestra la poca flexibilidad para combinar el trabajo con responsabilidades familiares, y a los bajos salarios que perciben en ambas modalidades.

La falta de reconocimiento del valor agregado que aporta las mujeres empleadas del hogar, ya que sus actividades consisten en la reproducción de condiciones adecuadas y necesarias para la vida cotidiana, la ha llevado a ser ignoradas en legislaciones y a estar desamparadas en términos comparativos con otras actividades.

Es cierto que el trabajo del hogar se mantiene oculto ante una sociedad, donde la equidad de género en este empleo se destina principalmente a las mujeres, hablamos de la feminización de este trabajo, donde su participación en el mercado laboral no resulta significativo para la sociedad en general y para los servidores públicos, ya que se les ha marginado y violado sus derechos laborales al extender jornadas laborales, salarios por debajo de lo establecido por la ley, tareas extras que se encuentran fuera de su contrato, ya sea verbal o escrito. Donde las diferentes definiciones del trabajo doméstico coinciden en que son un conjunto de actividades realizadas dentro de las viviendas y son necesarias para el bienestar de los miembros de las familias y sus hogares, al mantenimiento de la fuerza laboral y constituye un elemento clave para el funcionamiento de la sociedad y la economía nacional.

La realidad, es que el cambio debe ser más profundo en la situación de mujeres empleadas del hogar, donde el problema es el modo en que está estructurada la sociedad, el lenguaje y supuesto orden social y natural que mantienen, estas son construcciones realizadas históricamente por no valorizar y reconocer el empleo del hogar al considerarlo como actividades naturales de la mujer, aunque actualmente hay una crítica contemporánea sobre el trabajo del hogar aún falta mucho por hacer, empezando por la ratificación del convenio 189.

BIBLIOGRAFÍA

- Arfuch, Leonor (2002) *El espacio biográfico. Dilemas de la subjetividad contemporánea*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, pág. 87-115.
- Arteaga A. Catalina (2007) *Pobreza y estrategias familiares: debates y reflexiones*, Revista Mad. N° 17, México, pp. 144-164
- Bautista, Marcelina “*Situación de las empleadas del Hogar en México*”, 7 de abril de 2002.
- Barbieri, T y Oliveira, O (1989) *Mujeres en América Latina: análisis de una década en crisis*. Madrid, IEPALA Ed.
- Barbieri, T (1996) “*Los ámbitos de acción de las mujeres*”. En: HENRÍQUEZ, NARDA (ed.). *Encrucijadas del saber: los estudios de género en las ciencias sociales*. Lima, Pontificia Univ. Católica del Perú, pp. 107-132.
- Barbieri, T (1983) Prólogo, en: Waineman, Elizabeth y del Carmen, María (eds.). *Del deber ser y el hacer de las mujeres: dos estudios de caso en Argentina*. México, El Colegio de México/PISPAL, pp. 9-14.
- Castell, Manuel (2004) *La era de la información, economía, sociedad y cultura*. Vol. 2. El poder de la identidad. La construcción de la identidad, México, pp. 28-39
- Chávez Castillo, Sandra (2006) *Mujeres indígenas del servicio doméstico en la Ciudad de México. Su lucha por el respeto a sus derechos humanos, laborales y culturales*.
- Chanfrault-Duchet, Marie Françoise (1988). "El sistema interaccional del relato de vida", en Sociétés, mayo, pp. 26-31, París. Trad. María Jiménez M y T.
- Contreras, Veloz Areli (2008) Tesis: “Aquí si hay trabajo para mujeres” Experiencias y significados del trabajo para las mujeres purépechas que laboran en las maquiladoras de Tijuana, (Coord.) Alfredo Hualde, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México, pp. 17-49 TESIUAMI. Colección de tesis electrónicas.
- Cruz Irma, Guerrero Sandra y Villa Humberto (2001) Tesina: *Migración y Trabajo doméstico asalariado. El caso de mujeres trabajadoras oaxaqueñas*. (Coord.) Guadarrama Olivera Roció y Torres Franco José Luis TESIUAMI. Colección de tesis electrónicas.

- Dubar, Claude (1991) *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Cap. I, V y VI, Paris: Armand Colin Editeur.
- Dubet, F (1989) De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto. En Estudios sociológicos del Colegio de México, Vol. VII, núm. 21, septiembre-diciembre, México, pp. 519- 545
- Emilio Álvarez Icaza, *Foro Derechos Humanos, Discriminación y Violencia Laboral Hacia las empleadas del Hogar por su ocupación*, 2 de abril de 2006. www.cd hdf.org.mx/index.php?id=trans
- Forget y Thompson (1973) *Descripción densa hacia una interpretación de la cultura en GEERTZ, C, La interpretación de las culturas*, Edit. Gedisa, pp. 19-40
- Forget y Thompson, B (1993) *El concepto de cultura en Thompson, B, Ideología y cultura moderna*, UAM-X, pp. 183-240
- García Brígida y Pacheco Edith (2011) "La participación económica en el censo de población 2010" En Coyuntura Demográfica: Revista sobre los procesos demográficos en México hoy. N° 1, SOMEDE, México. pp., 35-38
- García, Brígida, Edith Pacheco y Mercedes Blanco (1995) *El trabajo extradoméstico de las mujeres mexicanas. México*, Comité Nacional Coordinador De la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Serie: situación de la mujer en México, CONAPO y FNUAP
- Geertz, Clifford (1991) *La interpretación de las culturas*, Ed. Gedisa, Barcelona, pp. 19-40
- Giddens, A (1981) Modernidad e identidad del yo. Cap.1 los contornos de la modernidad reciente, pp. 9-50
- Giménez, Gilberto (1996) "La identidad social o el retorno del sujeto en sociología". En MÉNDEZ Y MERCADO, LUCIA (Ed.) *Identidad: análisis y teoría, simbolismo, sociedades complejas, nacionalismo y etnicidad*, México: UNAM.
- Giménez, Gilberto (2000) "Materiales para una teoría de las identidades sociales". En VALENZUELA, JOSÉ MANUEL (Ed.) *Decadencia y Auge de las identidades*, México: Colegio de la Frontera Norte y Plaza y Valdés.
- Giménez, Gilberto (2005) "Cultura e identidades". México.

- Giménez, G (2010) “Cultura e identidad y proceso de individualización” En Reyes Loeza, Laura y Salgado Castañeda, Martha (Coord.) *Identidades: Teorías y métodos para su análisis*. México, UNAM, pp. 15-28
- Gobierno del Distrito Federal-FIDEICOMISO 2000, *La Ciudad de México hoy, bases para un diagnóstico*, México, Fideicomiso de Estudios Estratégicos sobre la Ciudad de México-Gobierno del Distrito Federal, 2000.
- Hoyos, María P. (2013) De “criadas” y “sirvientas” a mujeres trabajadoras con derechos. *Relatos periodísticos del trabajo doméstico en América Central y México*, Fundación Friedrich Ebert, San José, Costa Rica, 119p
- I Encuentro Nacional De Trabajadoras del Hogar por Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar*, (2012), México, D.F
- II Encuentro Feminista en Lima, Perú*, (1983), se aprobó designar el 22 de julio Día Internacional del Trabajo Doméstico.
- Inmujeres (2003) *Las mexicanas y el trabajo II*, México, 18 p.
- INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2003. Tercer trimestre. Bases de datos...
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México). *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010* / Instituto Nacional de Estadística y Geografía.-- México: INEGI, c2012.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México). *Mujeres y hombres en México 2012* / Instituto Nacional de Estadística y Geografía.-- México: INEGI, c2013, 169 p.
- Janesick, V.J. “La danza del diseño de investigación cualitativa: metáfora, metodolatría y significado”. En Catalina A. Denman y Jesús Armando Haro (comp.) (2002), *Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social*, El Colegio de Sonora; Hermosillo, Sonora.
- Lamas, Martha (2000) “El Género, La construcción cultural de la diferencia sexual” Ed. Porrúa – PUEG-UNAM, México, D.F. pág. 303-326
- Lindón, Alicia (2003) “La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida”, *Gaceta laboral*, septiembre-diciembre, año/vol. 9, núm. 003, Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela pp. 333-352

- Mora-Salas Minor, De Oliveira Orlandina (2009) “La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México” *Papeles de la población*, vol. 15, núm. 61, julio-septiembre, UAEM, México, pp. 195-231
- Oliveira, Orlandina, Marina Ariza y Marcela Eternod (2001) “La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios”, en Gómez de León, José Cecilia Rabell, *La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI*, México, CONAPO, Fondo de Cultura Económica, pp. 873-923
- Primer Informe sobre Trabajo Adolescente Doméstico en Hogares de Terceros en el Distrito Federal* (2005), Asociación Thais, Desarrollo Social, ante diputados de la Comisión de Asuntos Laborales y Previsión Social de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. *En La Jornada*
- Reygadas, L. (2001) *Entre la homogeneidad y la fragmentación: el sujeto en los estudios contemporáneos sobre cultura*. Iztapalapa, pp. 167-190
- Rodrigo Chávez Contreras, presidente de la Comisión de Asuntos Indígenas de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF). *La Jornada*, martes 31 de mayo de 2005.
- Scott, Joan (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico en *Historia y Género*. James Amelang y Mary Nash (edit.). Ediciones Alfons El Magnanim, Barcelona
- Tarrés, M. L. (2007) *las identidades de género como proceso social: rupturas, campos de acción y construcción de sujetos*. En Olivera, Guadarrama, R y Torres, Franco José Luis (Coord.) en *Los significados del trabajo femenino en el mundo global: estereotipos, transacciones y rupturas*. Editorial: Antropos, pp. 25-40
- Tarrés, M. L. (2007) *las identidades de género como proceso social: rupturas, campos de acción y construcción de sujetos*. En Olivera, Guadarrama, R y Torres, Franco José Luis (Coord.) en *Los significados del trabajo femenino en el mundo global: estereotipos, transacciones y rupturas*. Editorial: Antropos, pp. 25-40
- Taylor, S.J. Bogdan, R. (1992) “La entrevista en profundidad” en *Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. Ed. Paidós, España, pp. 100-132

- Thompson John, B. (1990) *Ideología y cultura moderna. Teoría crítica social en la era de la comunicación de las masas*. Universidad de Stanford, pp. 183-241
- Valles, M. S. (2007) *Técnicas de conversación-narración (I): Las entrevistas en profundidad*. En *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexiones metodológicas y práctica profesional*, España: Editorial Síntesis, pp. 177-234
- Valles, M. S. (2007) *Técnicas de conversación-narración (III): Las entrevistas en profundidad*. En *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexiones metodológicas y práctica profesional*, España: Editorial Síntesis, pp. 279-335
- Velasco, Ortiz Laura (2000). "*Migración, genero y etnicidad: mujeres indígenas en la frontera de Baja California y California*" *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 62(1), México, pp. 154-171
- Velázquez García Martha (2000) *El trabajo de la mujer indígena mixe y mixteco en el Servicio doméstico de la ciudad de México*, asesores Federico Besserer y Ricardo Falomir. TESIUAMI. Colección de tesis electrónicas.
- Zemelman, Hugo (1997) "Sujetos y subjetividad en la construcción metodológica". en LEON, EMMA & ZEMELMAN, HUGO (Eds.) *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*, México: Anthropos y Universidad Nacional Autónoma de México.

ANEXOS

Anexo 1. **Cuestionario.** Realizado para explicar la construcción de identidades ocupacionales a través de la información estadística que aportaron mujeres empleadas del hogar

Anexo 2. **Guía de entrevista.** Realizado con el objetivo de indagar sobre la construcción de las identidades ocupacionales de mujeres insertas en el trabajo de hogar remunerado, a partir de su percepción del mundo laboral y familiar.

Anexo 3. **Cuadro de Perfil** de las mujeres entrevistadas

Anexo 4. **Redes** creadas en Atlas ti para el análisis cualitativo

Anexo I.

Condiciones de vida y de trabajo como determinantes para la construcción de las identidades ocupacionales de mujeres empleadas del hogar

Objetivo: Explicar la construcción de las identidades ocupacionales de mujeres empleadas del hogar. La información que nos proporcione será totalmente anónima y confidencial, y se utilizará únicamente con fines académicos. De antemano gracias por su colaboración para la realización del estudio.

FECHA:		N° Cuestionario:	
Lugar de Aplicación:			
Encuestador(a):			
Instrucciones: Responda las siguientes preguntas anotando una "X" en el recuadro que consideré más pertinente			
Datos Sociodemográficos			
1. ¿Cuántos años tiene?			
2. ¿Cuál es su estado civil?	() Soltera	() Casada	() Unión libre
	() Divorciada	() Separada	() Viuda
3. Nacionalidad	() Mexicana	() Extranjera	
4. ¿Usted pertenece a algún grupo étnico?	() Si	() No (<i>pase a la pregunta 6</i>)	
5. ¿Cuál?			
6. ¿Habla alguna lengua indígena?	() Si	() No (<i>pase a la pregunta 8</i>)	
7. ¿Cuál?			
8. Ocupación que tiene actualmente (<i>puede macar más de una opción</i>)	() Trabaja ¿En qué? _____		
	() Estudia, ¿Qué estudia? _____		
	() Otra (<i>especifique</i>): _____		
Familia de origen			
9. Lugar de origen:			
10. ¿Qué actividades realizaba en su lugar de origen?	() Trabajo en el campo () Actividades dentro del hogar		
	() Comercio		
	() Otro (<i>especifique</i>): _____		
11. Su último grado de estudios	() Ninguno () Primaria () Secundaria		
	() Preparatoria () Normal Básica () Carrera técnica o comercial (<i>indique especialidad</i>)		
	() Universidad (<i>señale profesión</i>)		
	() Otros estudios (<i>señale cuáles</i>)		
12. ¿Con quién vivía antes de migrar?	() Padre () Madre () Hermanos () Hijos		
	() Esposo () Parientes () Otro		
13. ¿Cuál es el último año o grado de estudios que aprobó su?	Papá	Mamá	
	() Ninguno	() Ninguno	
	() Primaria	() Primaria	
	() Secundaria	() Secundaria	
	() Preparatoria	() Preparatoria	
	() Normal Básica	() Normal Básica	
	() Carrera técnica o comercial (<i>indique especialidad</i>)	() Carrera técnica o comercial	

	()Universidad (<i>señale profesión</i>) ()Otros estudios (<i>señale cuáles</i>)	(<i>indique especialidad</i>) ()Universidad (<i>señale profesión</i>) ()Otros estudios (<i>señale cuáles</i>)
14. ¿A qué se dedicaban sus papás cuando usted tenía 12 años aproximadamente? (<i>Puede marcar más de una opción</i>)	Papá ()Trabajaba (<i>especificar</i>) ()Estudiaba ()Actividades del hogar ()Otro tipo de actividades (<i>especificar</i>)	Mamá ()Trabajaba (<i>especificar</i>) ()Estudiaba ()Actividades del hogar ()Otro tipo de actividades (<i>especificar</i>)
15. Motivos por el que decidió abandonar su lugar de origen	()Porque se caso ()Porque se separo ()Falta de trabajo en el campo ()Falta de trabajo fuera del campo ()Falta de apoyo económico ()Superación económica ()Superación educativa ()Otro (<i>especifique</i>)	
16. ¿Cuándo decidió migrar tuvo apoyo?	()Si ()No (<i>pase a la pregunta 18</i>)	
17. De quien obtuvo el apoyo	()Padre ()Madre ()Hermanos ()Hijos ()Esposo ()Otro (<i>especifique</i>)	
18. ¿Qué edad tenía cuando llegó al D.F.?	()Menos de 18 años ()18 a 29 años ()Más de 30 años	
19. ¿Con quién llegó a vivir al DF?	()Amigos ()Parientes (<i>especifique</i>) ()Conocidos ()Casa del empleador ()Otro (<i>especifique</i>)	
20. Delegación o municipio donde vive actualmente		
Familia Conformada		
21. ¿Con quién vive actualmente? (<i>Puede marcar más de una opción</i>)	()Esposo ()Hijos ()Padre ()Madre ()Parientes ()Amigos ()Conocidos ()Patrón/a ()Otro	
22. ¿Actualmente tiene pareja?	()Si ()No (<i>pase a la pregunta 24</i>)	
23. ¿Tiene hijos?	() Si () No (<i>pase a la sig. pre</i>)	¿Cuántos?
24. ¿Usted práctica su lengua de origen con su familia?	()Si ()No (<i>por qué</i>)	
25. ¿Tiene alguna relación con su comunidad de origen?	()Si ()No	¿Por qué?
26. ¿Considera importante mantener relaciones con su comunidad de origen?	()Si ()No	¿Por qué?
27. ¿Tiene familia en el D.F?	()Si ()No (<i>pase a la pregunta 29</i>)	
28. Cada cuando ve a su familia		
29. ¿Se reúne frecuentemente con su familia?	()Si ()No	¿Por qué?

Condiciones de Trabajo		
a) Orientación laboral		
30. ¿Qué tan difícil ha sido obtener trabajo en el D.F.?	()Muy difícil ()Difícil ()Regular ()Poco difícil ()Nada difícil	
31. ¿Cuál fue su primer trabajo?	()Empleada del hogar ()Mesera ()Limpieza en Oficina ()Niñera ()Otro	
32. ¿Tuvo posibilidad de conseguir otro trabajo a parte del doméstico?	()Si , Cuál _____ ()No	
33. ¿Cuál es su lugar de trabajo?	()Casa ()Departamento ()Oficina ()Otro	
34. ¿Usted trabaja en más de una casa?	() Si () No (<i>pase a la siguiente pregunta</i>)	¿Cuántas?
35. Por medio de qué o quién se entero de su empleo actual (<i>puede marcar más de una opción</i>)	()Por cuenta propia ()Por parientes ()Por conocidos ()Por organización o colectivo ()Por el periódico ()Por amistades ()Agencia de empleo ()Internet () otro	
36. ¿Anteriormente a su trabajo actual había trabajado en el empleo del hogar?	()Si ()No	
37. ¿En qué Delegación o Municipio se encuentra su lugar de trabajo?		
38. ¿Cuál fue su motivo principal para empezar a trabajar? (<i>puede marcar más de una opción</i>)	()Ayudar económicamente a mi familia ()Independizarme de mi familia ()Porque me casé ()Porque me divorcié ()Porque terminé mis estudios ()Para continuar mis estudios ()Otro	
b) Salario		
39. ¿Cada cuándo y cuánto le pagan?	Por día \$ A la semana \$ Cada quincena \$ Al mes \$	
c) Prestaciones sociales		
40. ¿Usted cree que tiene derecho a prestaciones sociales?	()Si ()No	¿Por qué?
41. ¿Su empleador le ha dado alguna prestación?	()Si ()No (<i>pase a la pregunta 43</i>)	¿Cuáles? ()Servicios médicos ()Guarderías ()Descansos (obligatorios) ()Vacaciones con goce de sueldo ()Aguinaldo ()seguro de vida

		() Prestamos personales/Caja de ahorro () Tiempo para cuidados maternos o paternos
42. ¿En su trabajo le han dado algún periodo de vacaciones con goce de sueldo?	() Si () No	
d) Tipo de contrato		
43. ¿Tiene contrato de trabajo?	() Si () No (pase a la pregunta 45)	Su contrato es: () Escrito () Palabra
44. En que modalidad de trabajo se encuentra	() Entrada por salida () Por hora	() De planta () Por día
e) Horarios y actividades que realiza		
45. ¿Cuántos años lleva trabajando como empleada del hogar?		
46. ¿Cuántos años lleva trabajando como empleada del hogar en la casa (o casas) que está actualmente?		
47. ¿Cuántos días a la semana trabaja?	De entrada por salida	De planta
48. ¿Cuántas horas trabaja al día?	De entrada por salida	De planta
49. ¿Cuánto tiempo utiliza para trasladarse a su trabajo?	() 1 hora () 2 horas () Menos de 3 horas () Más de 3 horas	
50. ¿Cuáles son las labores que realiza dentro de su trabajo? (puede marcar más de una opción)	() Limpieza general () Cocina () Niñera () Lavar () Planchar () Recamara () Estudio () Jardín () Mandado () Otra (describir cuáles)	
f) Relaciones laborales		
51. ¿Qué tan buena es la relación entre usted y su patrón(a)?	() Muy buena () Buena () Ni buena ni mala () Mala () Muy mala	
52. ¿Cómo es la relación con los integrantes de la familia de su patrón(a)?	Esposo (a) () Muy buena () Buena () Ni buena ni mala () Mala () Muy mala	Hijos () Muy buena () Buena () Ni buena ni mala () Mala () Muy mala
		Otros parientes () Muy buena () Buena () Ni buena ni mala () Mala () Muy mala
g) Presencia de organización laboral		
53. ¿Conoce los derechos laborales que tiene como empleada del hogar?	() Si () No (pase a la pregunta 55)	¿A cuáles cree que tiene derecho?
54. ¿Pertenece a algún colectivo u organización que defienda sus derechos?	() Si () No (pase a la sig. pregunta)	¿Cuál?
55. ¿Cómo llego a esa organización?	() Conocidos () Parientes () Amigos () Patrón (a) () Periódico () Folletos () Medios de comunicación	

	()Otro
h) Discriminación y maltrato laboral	
56. ¿Se ha sentido discriminada por el trabajo que realiza?	()Sí ()No ¿Por qué?
57. ¿Usted práctica su lengua de origen en su lugar de trabajo?	()Sí ()No (por qué)
58. ¿En alguna ocasión ha sido despedida de su trabajo sin ninguna razón o motivo?	()Si ()No (<i>pase a la pregunta 65</i>)
59. Cuando en esa ocasión fue despedida, ¿se le negó su liquidación sin darle ninguna explicación?	()Si ()No
60. ¿Usted cree que puede demandar si es despedida injustificadamente?	()Si ¿Por qué? ()No
61. ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por ser mujer?	()Si ()No
62. ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por su edad?	()Si ()No
63. ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por ser indígena y/o por su condición étnica?	()Si ()No
64. ¿Alguna vez ha sido víctima de maltrato físico o psicológico por parte de sus empleadores?	()Si ()No
i) Capacitación laboral	
65. ¿Al pedir trabajo le pidieron experiencia alguna?	() Si () No (<i>pase a la pre. 67</i>)
66. Al pedirle experiencia fue sobre: (<i>puede marcar más de una opción</i>)	()Experiencia en limpieza ()Utilización de electrodomésticos ()Utilización de productos de limpieza ()Experiencia en cocina ()Experiencia en lavado y plancha ()Otro (<i>indique cuales</i>)
67. ¿Qué tan importante es adquirir experiencia en el trabajo del hogar?	()Muy importante ()Importante ()Poco importantes ()Nada importante
j) Proyección laboral a futuro	
68. En los próximos 10 años, ¿Continuara trabajando como empleada del hogar?	()Si ()No (<i>pasar a la pregunta 70</i>)
69. ¿Por qué quiere continuar trabajando como empleada del hogar?	()Continuar estudios ()Mantener a la familia ()Dar educación a los hijos ()Apoyo económico al cónyuge ()Ingreso personal ()Otra (<i>especifique</i>)
70. ¿Por qué no quiere seguir trabajando de empleada del hogar?	()Continuar estudios ()Mantener a la familia ()Dar educación a los hijos ()Apoyo económico al cónyuge

Anexo 2.

Condiciones de vida y de trabajo como determinantes para la construcción de las identidades ocupacionales de mujeres empleadas del hogar

Entrevista biográfica

Objetivo:

Indagar sobre la construcción de las identidades ocupacionales de mujeres insertas en el trabajo de hogar remunerado, a partir de su percepción del mundo laboral y familiar.

I.-Datos de control

Nombre de la entrevistada _____

Nombre de la entrevistadora: _____

Fecha de aplicación _____

Hora de la entrevista inicio/final: _____

Lugar de aplicación: _____

I. FAMILIA DE ORIGEN Y ACONTECIMIENTOS OCURRIDOS ANTES DE MIGRAR

Queremos obtener: Saber con quiénes se relacionaron las trabajadoras del hogar en su camino del campo a la ciudad, cuál era su situación en el campo para influir en su migración, por qué decidieron migrar, quiénes le ayudaron para poder insertarse en el trabajo doméstico y en dónde es que finalmente llegaron a trabajar y qué sucede cuando dejan su lugar de origen para poder obtener una mejor calidad de vida.

PREGUNTAS-GUÍA

A. LA COMUNIDAD DE ORIGEN

- ¿De donde es originaria usted?
- Platíqueme cómo era su vida en su lugar de origen, desde el lugar donde nació y creció hasta cambiar de lugar de residencia. ¿Qué hacía? ¿A qué se dedicaba? ¿Qué era lo que más le gustaba de ese lugar? ¿Qué era lo que menos le gustaba? ¿Qué era lo que más le gustaba hacer y qué no?
-

B. PERSONAS CON QUIENES VIVÍA

- ¿Con quién vivía antes de migrar? Padres, hermanos, parientes, pareja, etc. [*si contesta que vivía con su pareja*] ¿Actualmente sigue con la misma pareja?

C. DINÁMICA Y EJERCICIO DE AUTORIDAD EN LA FAMILIA DE ORIGEN

- Hablemos de su familia de origen, es decir, su papá, su mamá, hermanos, ¿hasta cuándo vivió con ellos? ¿Cómo era la relación con su familia? ¿Quién decidía sobre lo que se hacía en la casa? ¿Quién decidía sobre lo que se compraba, lo que se comía? ¿Quién era el jefe o la jefa de familia? ¿Por qué él (ella) y no otra persona? ¿Qué era lo que más le gustaba de su casa y la convivencia con su familia? ¿Qué no le gustaba de su casa y de su familia? Si pudiera cambiar algo de eso que vivió en su hogar, ¿Qué sería y por qué? cuénteme ¿Cómo era la relación con su madre? y ¿Cómo era la relación con su padre?

D. TRABAJO DEL PADRE Y LA MADRE Y SU SIGNIFICADO

- Platíqueme del trabajo que realizaba su madre cuando usted era niña o desde antes de que usted migrara, desde los tipos de trabajo que tuvo, si le pagan y ¿cuál era la forma de pago? ¿Qué sentía o pensaba sobre el trabajo de su madre?, de la misma forma platíqueme del trabajo que realizaba su padre cuando usted era niña y antes de que usted migrara, desde los tipos de trabajo que tuvo, si le pagaban y cuál era la forma de pago, cuénteme ¿¿Qué sentía o pensaba sobre el trabajo de su padre?
- En general ¿Cómo es la relación con su familia de origen?

E. PERTENENCIA A UN GRUPO ÉTNICO

- En el lugar donde nació, ¿Hay algún grupo étnico como mixtecos, mazatecos, mixes, triquis? ¿Usted pertenece a algún grupo étnico? [*Si responde que sí*] ¿Qué es lo primero que piensa cuando escucha “mujer indígena”, Qué es ser una mujer indígena? Para usted ¿es importante el saber hablar una lengua indígena, por qué?
- [*en caso de no tener origen étnico*]: ¿Su papá o su mamá pertenece a un grupo étnico? [*Si contestan que ellos no*], y sus abuelos.
- Sobre su comunidad de origen, platíqueme ¿Qué le gusta de su comunidad de origen? ¿Qué no le gusta? desde ropa, lengua, tradiciones.
- Cuénteme sobre alguna tradición importante que haya visto o conozca dentro de su comunidad de origen
- ¿usted qué opina sobre las tradicionales por ejemplo las fiestas de una comunidad?
- Descríbame una costumbre tradicional de su lugar de origen
- ¿Qué piensa usted sobre mantener comunicación con su comunidad de origen?

F. LA DECISIÓN DE MIGRAR

- Platíqueme ¿En qué fecha migro la primera vez? ¿Qué le decían sus papás, sus hermanos/as (*si los hay*) otras personas importante en su vida sobre el hecho de que

usted migrara? Cuénteme, al migrar hubo personas que la acompañaron *[si responde que sí]* ¿con qué personas migro? ¿Qué relación tenían con usted?

Platíqueme lo que vivió desde que se le ocurrió la idea de emigrar hasta que estaba en el transporte rumbo a su nuevo lugar para vivir

–

[Indagar sobre si migro más de una vez] ¿Usted ha tenido otros lugares de llegada a parte del Distrito Federal? *[Si contesta que sí]* ¿A que otros lugares llevo? ¿Por qué migrar a otro lugar distinto del Distrito Federal? ¿Qué paso después? ¿Por qué volver nuevamente a migrar? ¿Por qué decidió después llegar al D.F. y no a otro lado del país o a Estados Unidos?

– *[Indagar sobre si migro regresó a la comunidad de origen y volvió a migrar]* Platíqueme ¿Usted ha regresado a su lugar de origen? *[si contesta que si]* ¿Por qué regreso? ¿Qué sintió o pensó al regresar a su comunidad de origen? ¿Qué pasó para que usted decidiera volver a migrar?

– *[En caso de haber migrado con pareja]* ¿La decisión de migrar fue propia o con ayuda de su pareja? ¿su pareja migro con usted al Distrito Federal? *[si contesta que no]* ¿A dónde migro? ¿por qué migro a otro lado y no al Distrito Federal? ¿Por qué tomo la decisión de migrar solo? ¿Qué paso con su relación de pareja después de que su pareja migró? ¿en que se empleo su pareja después de migrar?

–

– *[En caso de haber migrado sin pareja]:* Me decía que usted ya tenía pareja, cómo fue la decisión de migrar sin su marido/esposo/pareja, él se quedó en la comunidad, ¿Qué pasó con su relación después de migrar?

– Después de migrar ¿Existe relación alguna con su comunidad de origen? *[sí que contesta que sí]* ¿Cómo ha sido la relación con su comunidad de origen? ¿cuenta con familia, amigos o conocidos en su lugar de origen?

G. PERSPECTIVAS SOBRE EL LUGAR DE LLEGADA

– ¿Qué edad tenía cuando llevo al Distrito Federal? ¿Cuántos años lleva en el Distrito Federal?

– Al llegar al Distrito Federal, cuénteme de las personas con las que llevo a vivir, ¿Cómo llevo a la casa de esas personas? ¿Qué tipo de vivienda era en la que llevo a vivir? ¿En qué delegación se ubicaba la vivienda?

– ¿Ha cambiado muchas veces de vivienda, de personas con las que ha vivido?, podría platicarme todo lo que ha vivido al respecto ¿Dónde vive actualmente?

– Al llegar al D.F. ¿Qué sintió la primera vez que llevo a la terminal de autobuses: ¿Qué pensó *[Lo primero que se le ocurrió]*

– ¿Cómo fue su primera impresión al llegar al D.F.? ¿Cómo se imaginaba la vida en la capital (México)? ¿Que creía que iba a encontrar en cuanto a casa, trabajo, amigos, familia? ¿Ya conocía la Ciudad o era la primera vez que viajaba para acá?

– Describame ¿Cómo fue sus primeros años en el D.F.?

– ¿Qué piensa de vivir en el Distrito Federal?

II. FAMILIAS CONFORMADAS

Queremos obtener información sobre la condición familiar: conyugal y reproductiva de las mujeres indígenas que trabajan como empleadas del hogar, asimismo, nos interesa saber sobre sus relaciones sociales, con las personas que la rodean tanto sus amigos o conocidos y la sociedad en general.

PREGUNTAS-GUÍA

A. PRIMERA UNIÓN

- Cuénteme ¿En su lugar de origen tuvo pareja? [*Si responde que sí*] ¿Cuándo y cómo ocurrió la unión con su pareja (fecha)? ¿Actualmente permanece con la misma pareja? [*Si contesta que si*] ¿Qué cambios ha tenido en la relación con su pareja desde su lugar de origen hasta llegar al D.F.?
- [*En caso de no tener pareja desde su lugar de origen*]¿Actualmente tiene pareja? [*si responde que si*] ¿Cuándo se fue a vivir con su pareja (fecha)? Platíqueme de cuándo se casó o unió, ¿Cómo fue? ¿Por qué decidió el casarse o vivir con su pareja en unión? Usted ¿Qué opina sobre la relación de pareja y el casarse o vivir en pareja? (*Aún cuando no viva en pareja preguntar su opinión sobre la vida en pareja*)

B. DIVORCIO O SEPARACIONES

- Cuénteme, ha tenido separaciones o divorcios [*si responde que si*] ¿Cuándo y cómo ocurrió la primera separación? ¿Cuáles fueron las razones? ¿qué ha cambiado en su vida al separarse o divorciarse? ¿Qué sintió usted cuando se separo de su primera pareja? ¿alguna de las razones para separarse fue de cuestión económica, por qué migro u otra situación? ¿Cuál? (Preguntar de cada una de las separaciones que ha tenido, si es que son más de una)

C. UNIONES SUBSECUENTES

- Platíqueme después de su primera separación, ¿Tuvo más parejas? [*Si contesta que si*] descríbame ¿Cómo fue la relación con cada una de sus parejas y que sucesos hubo con cada uno? ¿Cuándo y cómo ocurrió? ¿Cuáles fueron las razones para volverse a casar o unir? ¿Qué ha cambiado en su vida al volverse a casar o unir? ¿Cuál es la relación actual que mantiene con su pareja?
- Después de las experiencias pasadas con sus anteriores parejas ¿Qué sintió el estar nuevamente casada o viviendo en pareja?
- Actualmente su pareja trabaja [*si responde que sí*] Platíqueme sobre el trabajo de su actual marido ¿Cuál es el trabajo de su pareja? ¿Qué piensa u opina sobre el trabajo de su pareja?

D. NACIMIENTO Y CRIANZA DE LOS HIJOS

- *Cuénteme, ¿usted tiene hijos? [si responde que si] ¿Cuántos hijos tiene? Platíqueme sobre el nacimiento de sus hijos ¿Qué situación personal vivió cuando nacieron sus hijos? fechas, situaciones que usted considere importantes de comentar sobre el nacimiento de sus hijos, ¿sus hijos fueron planificados? ¿sus hijos llegaron sin ser planeados? ¿Cuál fue la razón por la que tuvo a sus hijos?, ahora ¿Cuántos años tienen? ¿Con cuántos de ellos sigue viviendo con usted? ¿Algunos ya se casaron? ¿Ya tienen hijos?*
- *¿Qué cambios hubo en su vida al nacer sus hijos y después de sus nacimientos?*
- *¿Qué piensa de la maternidad/ de ser madre? ¿qué pensaba antes de tener hijos y qué piensa ahora?*

E. DINÁMICA FAMILIAR EN LA FAMILIA ACTUAL

-
- *Ahora en su familia con la que vive actualmente, platíqueme un día de familia: un domingo, ¿Qué hace cada quién en cuanto a comida, limpieza de la casa, de lavar ropa? ¿Quién toma decisiones sobre qué comer, qué ropa comprar? ¿Quién decide que los hijos vayan a la escuela? ¿A quién le piden permiso los hijos? ¿Usted pide permiso a su marido para salir? Si renta vivienda, ¿Quién decide dónde rentar (saber si está muy lejos de su trabajo)? ¿Qué se siente tener una familia? ¿Cuáles son las cosas buenas y las cosas malas de tener una familia propia?*

III. RAZONES PARA ESTUDIAR

Queremos saber sobre sucesos que originaron, transacciones o cambios importantes en la vida, para poder o no, seguir estudiando y ejercer otro tipo de ocupación/profesión definidas por distintos elementos.

PREGUNTAS-GUÍA

1. TRAYECTORIA Y PERCEPCIÓN DE SU NIVEL EDUCATIVO

- *¿Qué grado de estudios tiene? ¿En qué escuela estudio? ¿Su familia le apoyaba para seguir estudiando? ¿Cómo fue su vida en la escuela, en los estudios desde la primaria hasta lo último que haya estudiado? ¿Le gustaba estudiar? ¿Por qué razones dejó de estudiar?*
- *¿Si tuvieras la oportunidad de estudiar una carrera qué te gustaría? ¿por qué?*
- *¿Qué importancia crees que tiene estudiar tanto para conseguir un empleo como para ser alguien en la vida?*
- *¿Qué importancia tienen estudiar para ser empleada del hogar?*
- *Hay algunos conocimientos aprendidos en la escuela que sean útiles a la hora de hacer tu trabajo*

IV. HISTORIA LABORAL

Queremos obtener cómo es que la mujer indígena se inserta en el empleo del hogar en la Ciudad de México después de abandonar su lugar de origen y cómo es la relación con su patrón y su entorno que la rodea. Las condiciones en las que se encuentra. Cuándo consiguió su trabajo, dónde reside actualmente. Las situaciones que las han llevado a trabajar colectivamente con otras empleadas del hogar.

A. TRABAJO EXTRADOMÉSTICO EN EL LUGAR DE ORIGEN

- Cuénteme sobre las diferentes actividades que realizaba mientras estuvo en su lugar de origen
- ¿cuántos tipos de trabajo tuvo?, ¿qué tipos de trabajos realizaba? durante la realización de sus diferentes trabajos ¿en alguno le pagaban? *[Si contesta que sí]* ¿cuánto le pagaban? o ¿cuál ha sido las formas de pago? De los trabajos que tuvo, alguno fue trabajo doméstico *[Si contesta que sí]* ¿su trabajo fue remunerado? ¿Cuál fue la forma de pago?

B. EVENTOS LABORALES

Ahora, tomando en cuenta los trabajos que ya comentamos, platíqueme desde que empezó a trabajar hasta el trabajo actual, las fechas en que empezó y en que dejó cada trabajo, ¿Qué hacía? ¿En dónde trabajo? ¿Por qué decidió trabajar en eso? ¿Por qué cambió de trabajo? ¿Si recuerda cuando ganaba en cada uno de ellos? y si ¿Tenía seguridad social?

C. RAZONES PARA TRABAJAR, DEJAR DE TRABAJAR

- Cuénteme ¿Desde cuándo empezó a trabajar? ¿Qué edad tenía cuando tuvo su primer trabajo? ¿Qué razones tuvo para empezar a trabajar? ¿en su vida usted siempre ha trabajado? *[si responde que no]* ¿Cuáles fueron las razones por las que dejó de trabajar? ¿qué represento para usted dejar de trabajar? ¿Qué cambios le trajo en su vida personal dejar de trabajar?
- ¿razones por las que volvió a trabajar? ¿Por qué trabaja usted? ¿dentro de su familia, usted es la única que trabaja?

V. CONTEXTO LABORAL: EMPLEO EN EL HOGAR DE TERCEROS

A. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO Y LA JORNADA LABORAL DE UNA EMPLEADA DEL HOGAR

- Platíqueme un día de trabajo: desde que llega a su lugar de trabajo hasta que se va *[si es de planta: desde que se levanta, hasta que deja de hacer actividades del hogar]* la horas que invierte en cada actividad y qué actividades realiza, el tipo de vivienda, ¿Qué espacio de la vivienda se le hace más complicado? Ahora cuénteme, para la realización de sus laborales ¿Con qué materiales cuenta para las labores, es

decir, lavadora, secadora, aspiradora, productos de limpieza, protección contra el uso de líquidos químicos para la limpieza?

- Descríbame otras labores que realiza en la casa de su patrón/a

DE ENTRADA POR SALIDA

- ¿Por qué trabajar de entrada por salida y no de planta? ¿Qué te da y qué te quita esta modalidad de trabajo? ¿Qué te gusta y qué no te gusta de esta modalidad de trabajo?

DE PLANTA

- ¿Por qué trabajar de planta y no de entrada por salida? ¿Qué te da y qué te quita esta modalidad de trabajo? ¿Qué te gusta y qué no te gusta de esta modalidad de trabajo?

B. RELACIONES EN EL MUNDO LABORAL

- Platíqueme ¿Cómo es la relación con su patrona en lo laboral/ personal/Ingresos? ¿Cuál es la relación con los hijos hombres de su patrón/a? ¿Cuál es la relación con las hijas de su patrón/a? ¿Cómo es la relación con su patrón? ¿Existe una relación con otros familiares de su empleador? Descríbame la relación con cada uno, desde abuelos, abuelas, tíos, tías, sobrinos, sobrinas, etc. que conforman la familia extensa de la familia de origen.

- Hay otras empleadas del hogar, cómo es la relación con ellos, cómo se distribuyen el trabajo, quién decide qué debe hacer cada quién, por favor platíqueme a detalle

C. DISCRIMINACIÓN Y MALTRATO EN EL TRABAJO

Platíqueme, desde que vive en la ciudad de México, ha sentido que la miran diferente o con desprecio, le han dicho cosas que la hayan lastimado por ser una mujer que viene de provincia

Y con las familias donde ha trabajado ha sentido esa situación, de miradas con desprecio o le han dicho cosas que la hayan lastimado

¿Alguna vez en su trabajo la han maltratado diciéndole groserías, cosas hirientes o la han golpeado? cómo se dieron esas situaciones, qué le dijeron, quién, por qué lo hicieron, cuál fue la reacción que usted tuvo

Siente que hay una división importante entre la familia donde labora y usted, cuál es esa diferencia, cómo se la hacen saber en esa familia, cómo usted se da cuenta de ello.

Usted limpia todo los espacios del hogar, pero en dónde puede dejar sus cosas, ir al baño, comer, etc.

D. INGRESOS, PRESTACIONES SOCIALES Y PRESENCIA O NO DE CONTRATOS DE TRABAJO

Platiquemos sobre lo que cobra en las casas donde trabaja, actualmente cuánto le pagan, es lo justo, cuándo y cómo sería lo justo.

Ahora platíqueme cuando entró a trabajar con esa familia, cómo fue, quién la entrevistó, qué le dijeron, como negociaron su paga, sus días de descanso, su horario, se habló de aumento de paga, cada cuándo, se habló de posibles vacaciones, de días en que se tengan que ausentar, de seguridad social (médicos cuando se enferma) En general de qué se platicó y de qué considera que era necesario platicarlo y no lo hicieron

La patrona respeta las negociaciones que se establecieron cuando entró a trabajar. Qué cambios se han hecho

En general, qué opinión tiene de esas condiciones que se establecieron en su trabajo, qué es lo que más le desagrada o que no estuvo de acuerdo y por qué aceptó y qué es lo que más le agrada.

E. CONDICIONES DE SALUD RELACIONADAS CON EL TRABAJO

- Platíqueme ¿Por las actividades que realiza en su trabajo le ha llegado a afectar en su salud? ¿Qué tan desgastante son las actividades que realiza? ¿Durante la realización de sus actividades ha tenido algún incidente que la ha dejado sin poder trabajar? esos días que no pudo trabajar, se los descontaron o los pagaron
- Qué opina del desgaste del cuerpo que tiene una empleada del hogar, qué es lo que más se afecta de su salud (espalda, manos, huesos, etc.)

F. MULTIACTIVIDAD

-A parte del empleo doméstico ¿Cuenta con otro trabajo? [*si dice que si*] ¿Cuál es ese trabajo? ¿Cada cuando realiza ese trabajo? ¿Por qué tiene otro trabajo? ¿cuánto gana en ese trabajo? ¿Cuántas horas o días ocupa para realizar es trabajo?

- RELACIÓN TRABAJO - FAMILIA Y VIDA PERSONAL

Platiquemos sobre la forma en cómo puede trabajar y ser mamá y esposa al mismo tiempo, cómo divide sus actividades, por ejemplo de cuidado de los hijos, de quehaceres en su propia casa, de relación con su marido y a parte salir a trabajar. ¿Qué opina su pareja/marido de que usted salga a trabajar? y ¿Del trabajo que realiza? ¿Qué dicen al respecto sus hijos/as?

VI. VALORACIÓN Y SIGNIFICADO DE SER EMPLEADA DEL HOGAR

- ¿Qué le gusta de trabajar como empleada del hogar?
- ¿Qué le disgusta de trabajar como empleada del hogar?

- ¿Qué cosas son las que le gustan más de su trabajo y por qué?
- ¿Qué cosas le disgustan más de su trabajo? Y ¿Por qué no le gustan?
- ¿Qué ha logrado con su trabajo actual? (independencia, prestigio, realización personal, etc.)
- ¿Ha sido buena o mala su experiencia en el trabajo? ¿Por qué?
- ¿Le gustaría trabajar como empleada del hogar lo que resta de su vida laboral?
- ¿Se ha sentido de alguna forma avergonzada debido a lo que se dedica? ¿Por qué?
- ¿Le incomoda que la gente sepa a qué se dedica?
- Si le pregunto cuáles son las características que debe tener una persona para trabajar como empleada del hogar ¿Cuáles me diría?
- ¿Cualquier persona puede trabajar como empleada del hogar?
- por qué considera que hay más mujeres trabajando como empleadas del hogar'
- Por qué consideras que son más las mujeres que vienen de provincia las que trabajan como empleadas del hogar

EVALUACIÓN DE LA VIDA Y PLANES FUTUROS

- ¿Si pudiera cambiaria de trabajo? ¿Por cuál otro? ¿A qué le gustaría dedicarse? ¿Cómo en cinco años dónde se visualiza que estará trabajando? (si no hay cambió, preguntar: ¿y en 10 años?)
- En cuestión personal qué planes tiene: casarse, separarse, tener más hijos, estudiar.
- *[Si decide estudiar]*, ¿Qué quiere estudiar? ¿Por qué quiere estudiar?, ¿Cree que estudiando cambiaría su modo de vida?
- ¿A qué edad le gustaría ya no trabajar? ¿A qué le gustaría dedicarse cuando ya no tuviera que trabajar?

VII. PARTICIPACIÓN EN UNA ORGANIZACIÓN CIVIL

- Platíqueme ¿usted ha escuchado de alguna Organización civil que luche por sus derechos como empleada del hogar? *[si contesta que si]* ¿A cuál se refiere? ¿Cómo escucho de esta organización? ¿Le interesaría pertenecer a la Organización?
- Usted pertenece a alguna instancia que defienda los derechos laborales *[si responde que si]* ¿Cuál es el nombre de la Organización a la que pertenece? ¿Por qué participar en una organización civil? ¿Qué busca esa organización civil?
- ¿Qué busca usted al participar allí?
- Platíqueme de ¿Cuándo se enteró y decidió acudir a la organización? ¿Cómo fue? ¿Cuáles fueron los motivos que la llevaron a participar? ¿Cuáles son sus actividades allí?
- ¿Qué ventajas y qué desventajas ha encontrado en su trabajo con su participación en la Organización Civil?

VIII. ESPECIALIZACIÓN DEL TEMA CON INFORMANTES CLAVES

- ¿Cuál fue su interés principal para trabajar el tema de empleadas del hogar?

- ¿Usted cómo concibe el trabajo de la mujer inserta en el empleo del hogar remunerado en México?
- ¿Cómo se define el trabajo doméstico en México?
- ¿Cómo considera la situación actual del trabajo del hogar remunerado en México, es decir, en legislación, salarios, condiciones de trabajo?
- ¿Sí miramos desde la perspectiva de género que podría decir al respecto con el tema de las empleadas del hogar?
- ¿Sí miramos a parte del género, la etnia, que podría decir al respecto con el tema de las empleadas del hogar?
- Agreguemos un ingrediente más, son mujeres, indígenas y además que MIGRAN ¿Sí miramos desde la perspectiva de migración que podría decir al respecto con el tema de las empleadas del hogar?
- Al constituirse como ONG ¿Por qué trabajar con el tema de empleadas del hogar y sus derechos laborales?
- ¿Qué problemas se han encontrado durante su proceso de formación como Organización?
- ¿Cómo representante de la organización cuáles son sus demandas?
- ¿Cuáles son sus ventajas y desventajas de la organización?
- ¿Qué dificultades o facilidades han encontrado al trabajar con empleadas del hogar?
- ¿Cuál es el principal obstáculo para que las trabajadoras del hogar no constituyan un sindicato?
- De acuerdo a su experiencia (laboral, de dedicación, de interés personal u otro): ¿qué medidas están tomando como organización de trabajadoras del hogar (en lo individual y en lo colectivo) para atender las demandas y resolverlas?

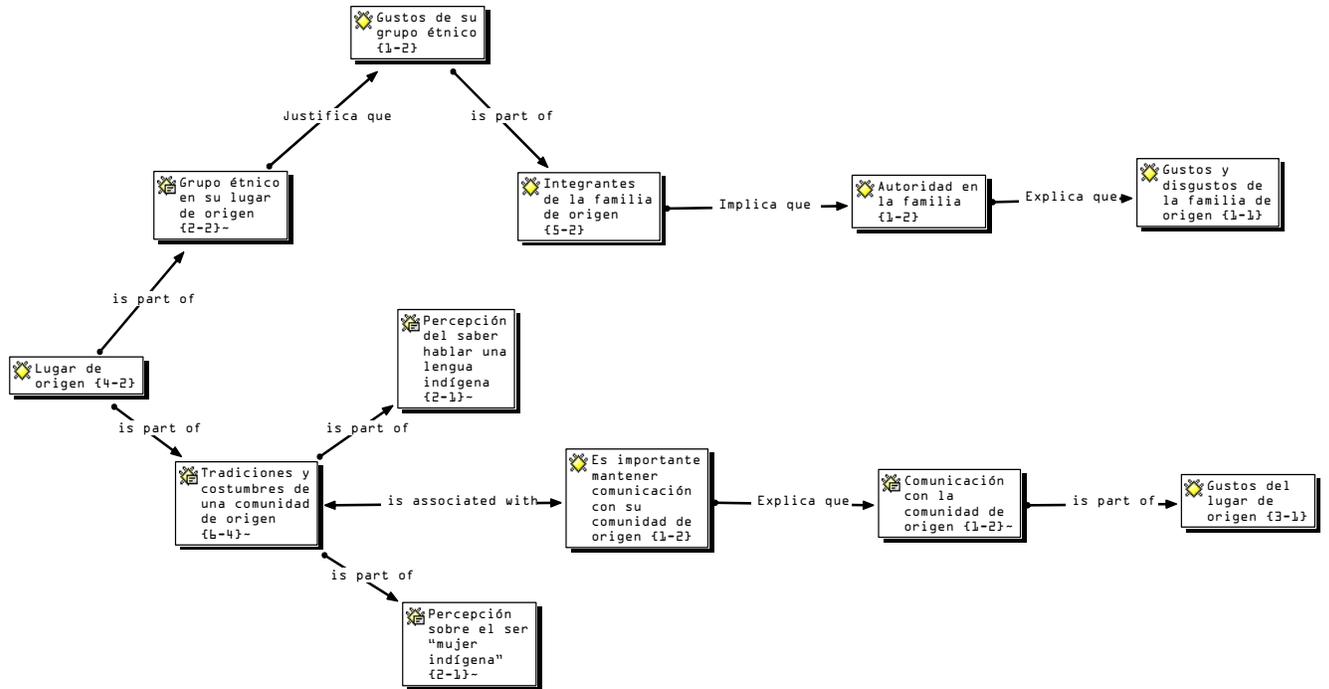
Anexo 3.

Nombre	Perfil
María	<p>Edad: 55 años</p> <p>Estado civil: Soltera</p> <p>Perfil: Mujer indígena del estado de Oaxaca, Lengua Mixteco.</p> <p>Migración: rural-urbana a los 18 años</p> <p>Mujer sin estudios académicos</p> <p>Maternidad: Con 3 hijos</p> <p>Modalidad de Empleo de Entrada por salida</p> <p>No conoce sus derechos y obligaciones que tiene como empleada del hogar, por lo tanto no conoce ninguna organización o A.C. que defienda sus derechos.</p>
Blanca Torres	<p>Edad: 44 años</p> <p>Estado civil: Soltera</p> <p>Perfil: Mujer indígena del estado de Oaxaca, Lengua mixteco-zapoteco pero que no se identifica como mujer indígena.</p> <p>Escolaridad: 2ª Secundaria</p> <p>No tiene hijos</p> <p>Modalidad de empleo de Entrada por salida</p> <p>Pertenece a alguna organización: Se encuentra trabajando en una organización (Semillas A.C.) que defiende los Derechos Humanos pero conoce a CACEH pero no ha habido participación directa</p>
Marcelina B.	<p>Edad: 47 años</p> <p>Estado civil: Casada</p> <p>Perfil: Mujer indígena del estado de Oaxaca, Lengua mixteco.</p> <p>Migración: rural-urbana a los 14 años</p> <p>Escolaridad: Preparatoria. También cuenta con diplomados de la Ibero, la UNAM entre otros.</p> <p>No tiene hijos</p> <p>Modalidad de Empleo: De Planta</p> <p>* Pertenece a alguna organización: Su primer acercamiento con una organización fue Colectivo Atabal A.C. después se hizo secretaria general de la COLANCTRAHO y actualmente es representante de la Organización CACEH donde busca hacer cumplir la Ley Federal del Trabajo del apartado XIII sobre las y los trabajadores del hogar</p>
Alejandra V.	<p>Edad: 46 años</p> <p>Estado civil: Viuda</p> <p>Perfil: Mujer indígena del estado de Oaxaca, Lengua Zapoteca.</p>

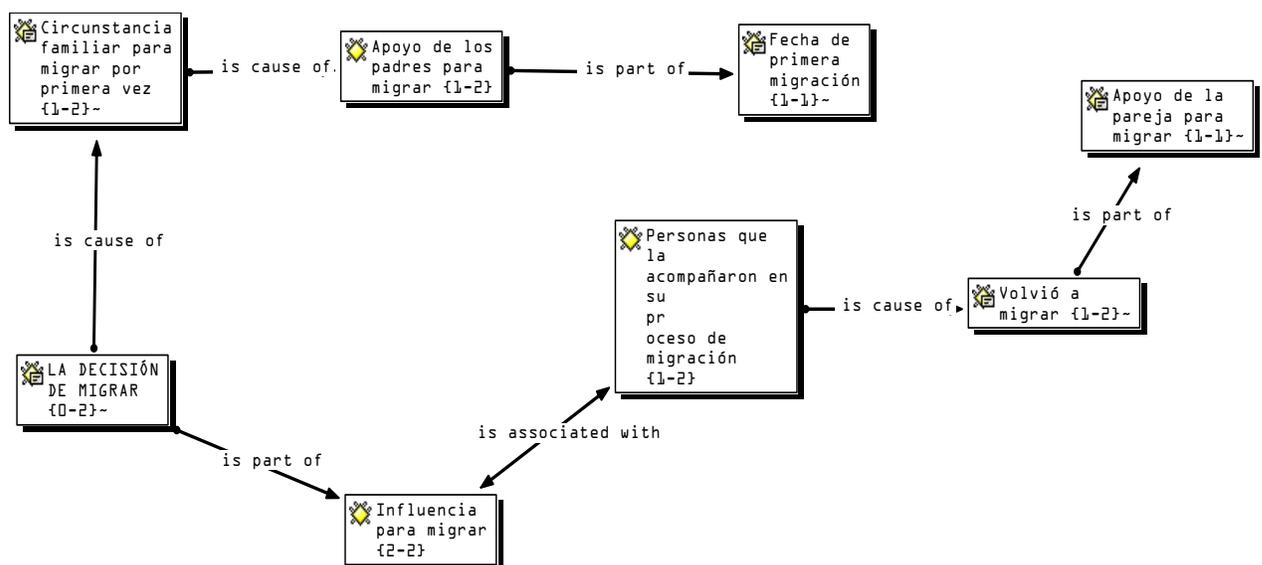
	<p>Migración: rural-urbana a los 13 años</p> <p>Sin estudios</p> <p>Maternidad: Con 4 hijos</p> <p>Modalidad de empleo de Entrada por salida</p> <p>No conoce sus derechos y obligaciones que tiene como empleada del hogar, por lo tanto no conoce ninguna organización o A.C. que defienda sus derechos.</p>
--	--

Anexo 4.

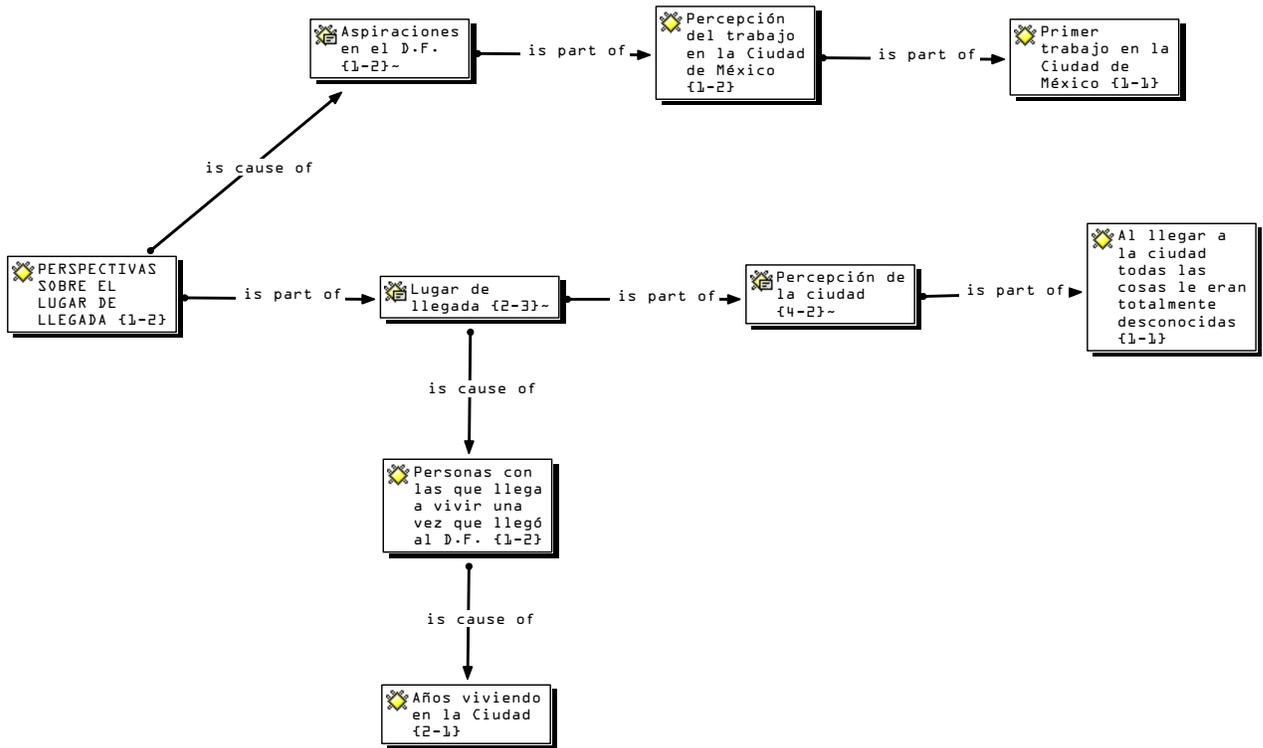
Esquema 1



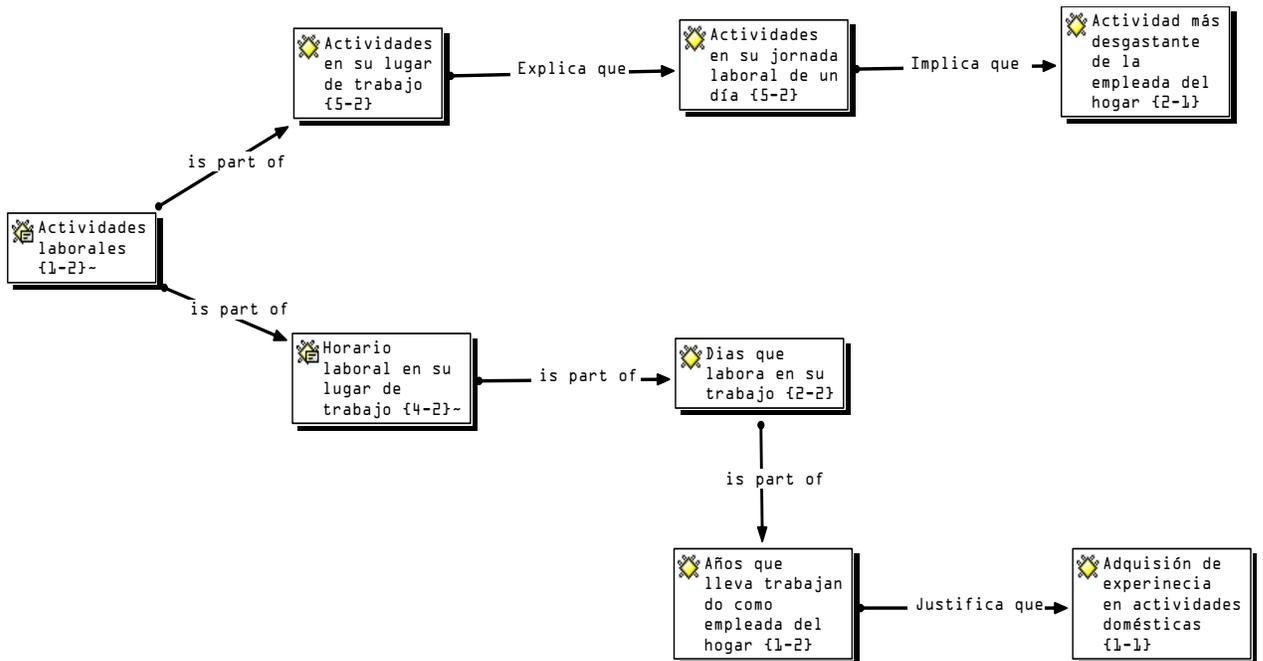
Esquema 2



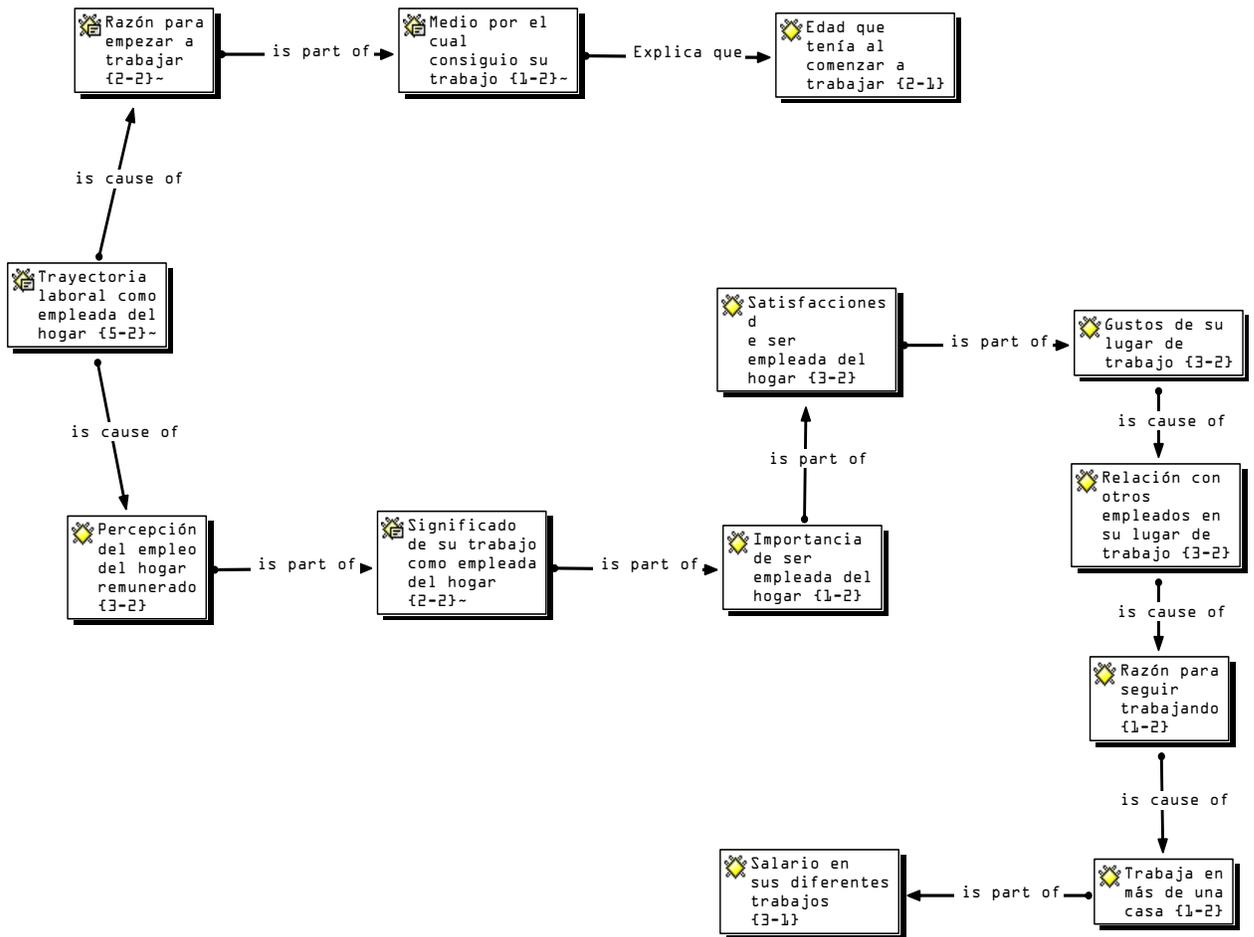
Esquema 3



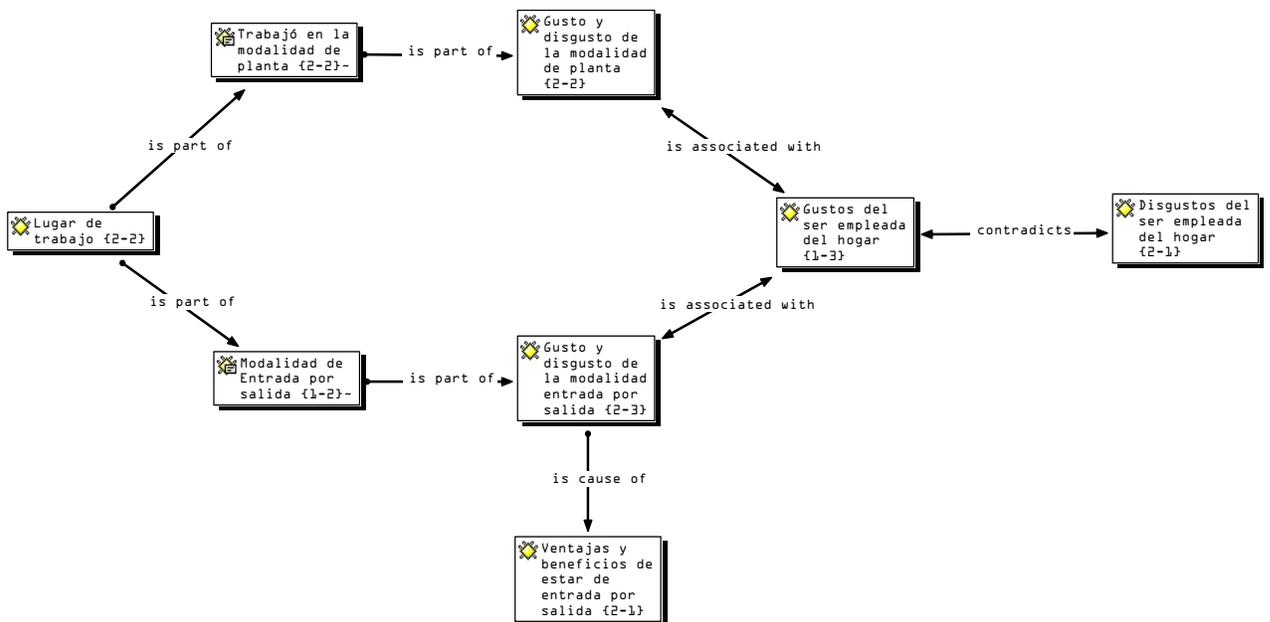
Esquema 4



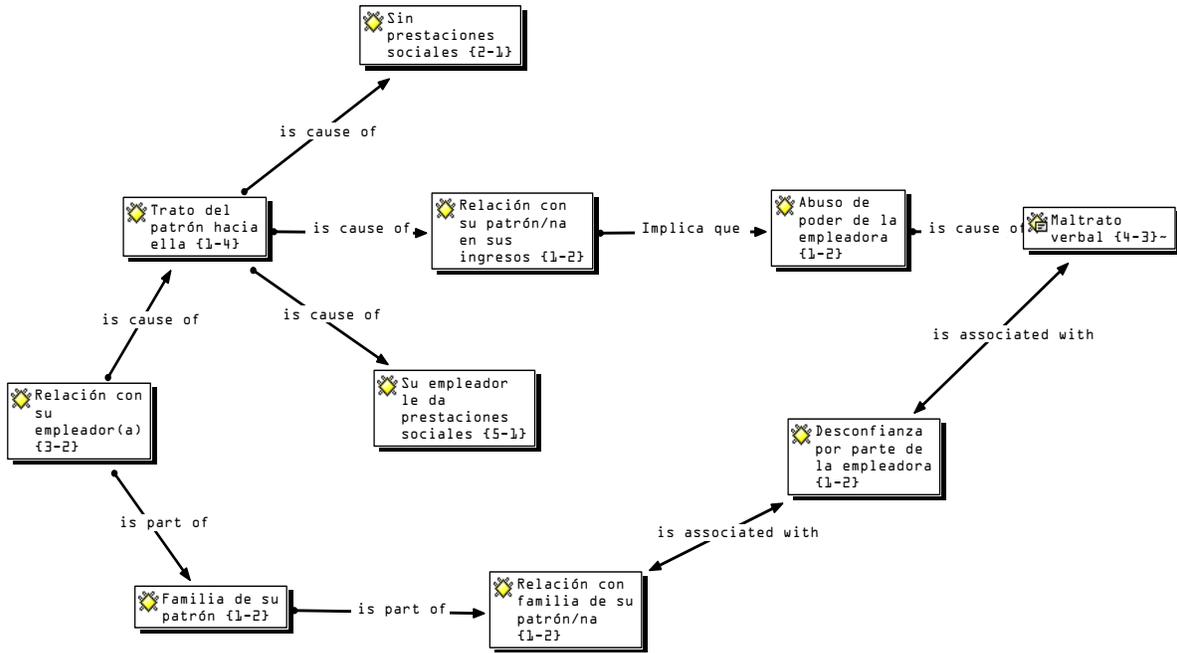
Esquema 5



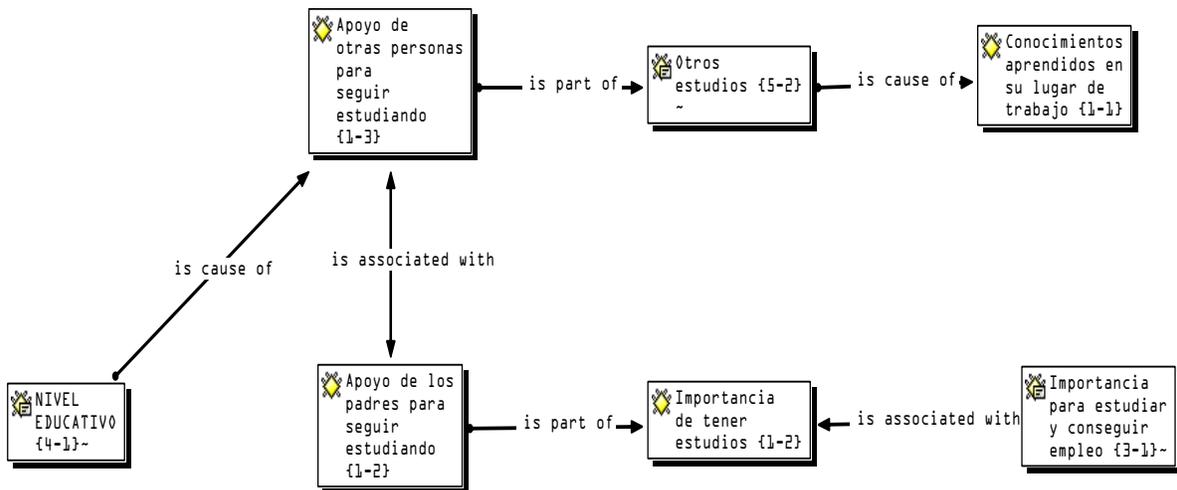
Esquema 6



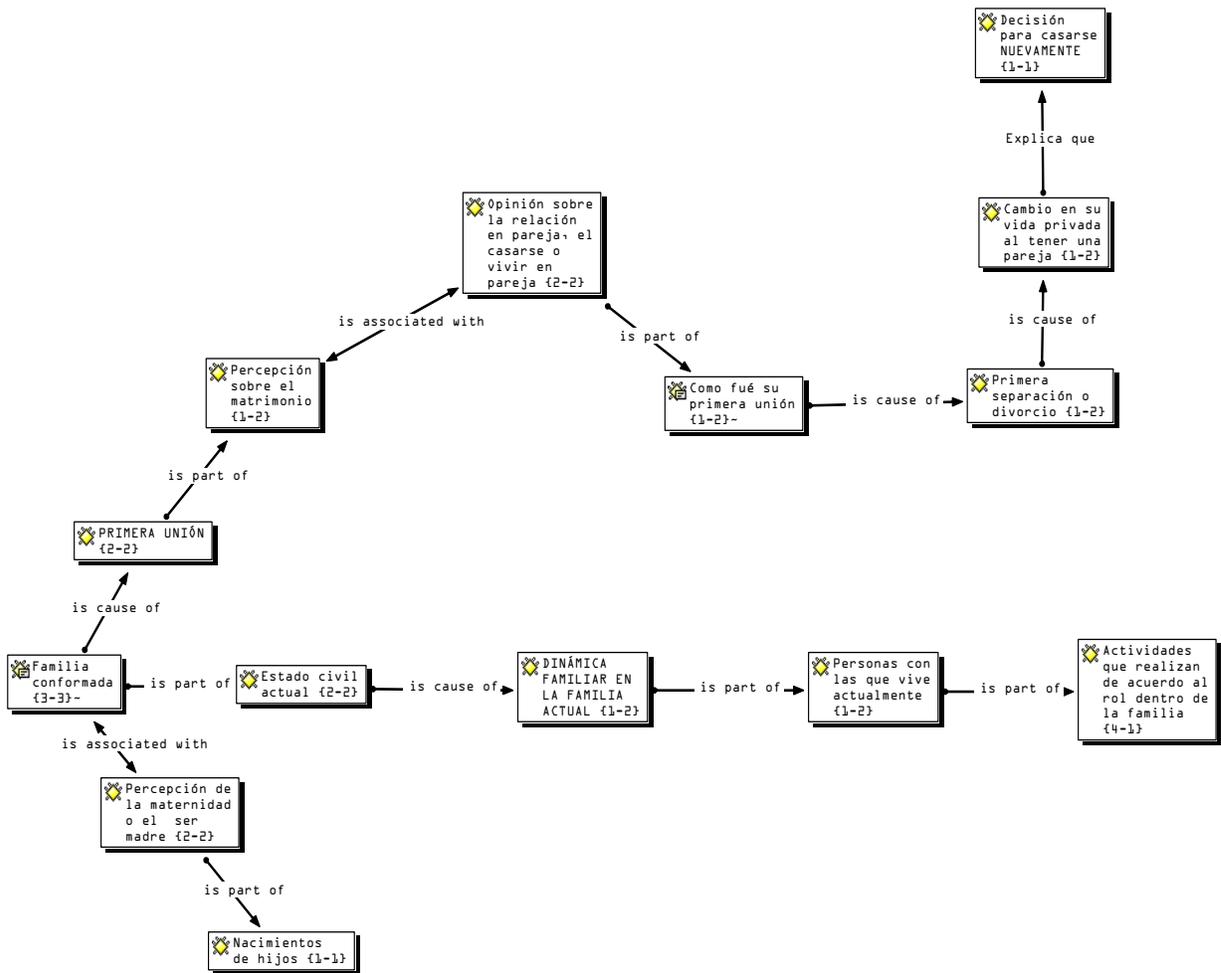
Esquema 7



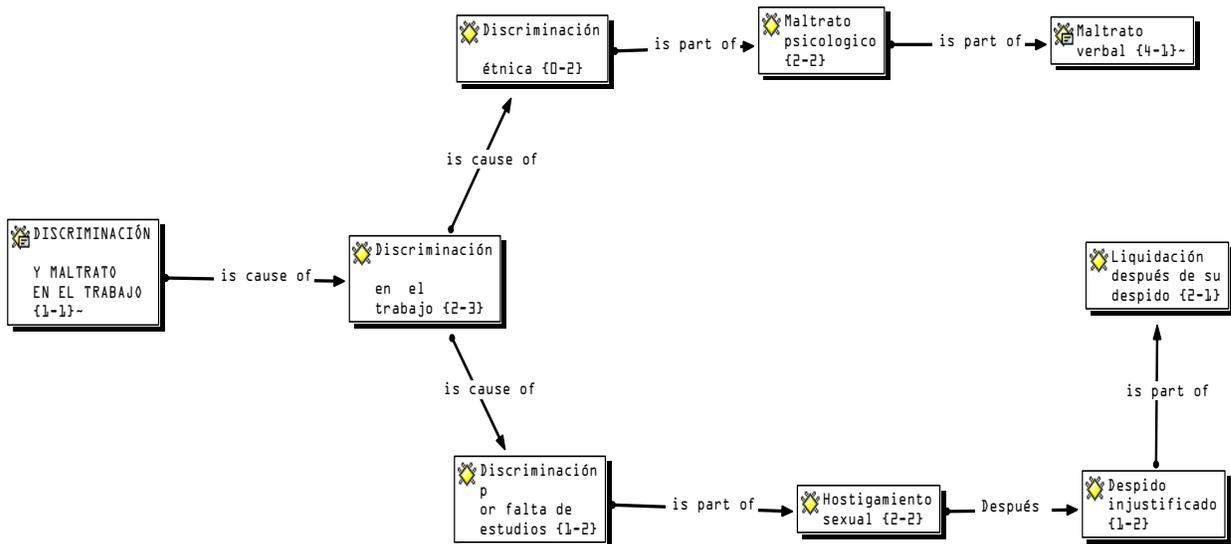
Esquema 8



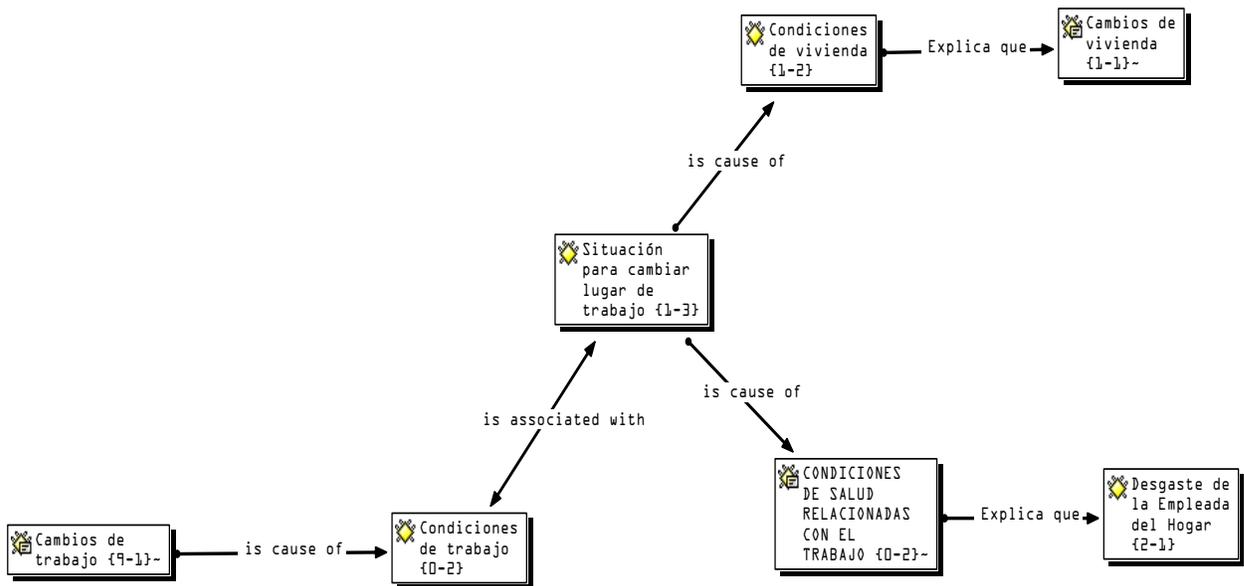
Esquema 10



Esquema 11



Esquema 12



Esquema 13

