

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Instituto Nacional de las Mujeres

Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2019

Modalidad I

Proyecto:

**Seguimiento a la política pública para la igualdad de
género en San Luis Potosí**

Meta:

**2207.MT Elaborar un estudio con enfoque intercultural
sobre trabajo doméstico remunerado y no remunerado**

Documento meta:

**Estudio con enfoque intercultural sobre trabajo
doméstico remunerado y no remunerado**

Fecha de elaboración:

29 de noviembre de 2019

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos por el programa.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero, el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. OBJETIVO GENERAL DEL ESTUDIO.....	20
2.1 Objetivos específicos.....	20
3. JUSTIFICACIÓN.....	21
4. EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO: MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL 22	
5. METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO.....	34
5.1. Realización de entrevistas para el estudio del trabajo doméstico remunerado (TDR).....	34
5.2. Realización de entrevistas para el estudio del trabajo doméstico no remunerado (TDNR).....	36
5.3. Descripción de la población objetivo del estudio.....	37
6. ASPECTOS METODOLÓGICOS A CONSIDERAR EN LAS MESAS DE TRABAJO INTERINSTITUCIONALES.....	39
6.1. Metodología y actores estratégicos participantes.....	40
7. SOBRE LA METODOLOGÍA REALIZADA EN LAS MESAS DE TRABAJO.....	42
7.1. Resultados de la mesa de trabajo en San Luis potosí.....	45
7.2. Informe del desarrollo de la Mesa de Trabajo en Ciudad Valles.....	53
7.3. Aportes de la mesa de trabajo realizada en Ciudad Valles.....	54
8. SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS DERIVADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS.....	60
8.1. RESULTADOS DEL ESTUDIO REALIZADO EN SAN LUIS POTOSÍ. TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO.....	60
8.1.1 Características etarias, étnicas, económicas, de salud y socioculturales de las empleadas del hogar en la ciudad capital.....	60
8.2 Condiciones de trabajo de las empleadas del hogar en la ciudad de San Luis Potosí.....	79
8.2.1. La relación de tareas, salarios, carga horaria y tiempos de traslado.....	85
8.2.2 Prestaciones que reciben.....	89
8.2.3 Las tareas de cuidado que realizan.....	92

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

8.2.4 Características de la relación patrón(a)-empleada	92
8.2.5 Prácticas de violencia, discriminación y castigo.	94
8.2.6 Conocimiento de sus derechos laborales y humanos.....	97
9. RESULTADOS DEL ESTUDIO EN LA REGIÓN HUASTECA. TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO.....	98
9.1. Características etarias, étnicas, económicas, de salud y socioculturales de las empleadas del hogar en la Región Huasteca	98
9.1.1. Escolaridad y estado civil.....	98
9.1.2 Salario y participación en la economía familiar	100
9.1.3 Religión	102
9.1.4. Etnicidad y migración	103
9.1.5. El estado de salud de las trabajadoras del hogar	104
9.2 Condiciones de trabajo de las empleadas del hogar de la Huasteca Potosina..	107
9.2.1. La relación de tareas, salarios, carga horaria y tiempos de traslado	111
9.2.2 Prestaciones que reciben	113
9.2.3 Las tareas de cuidado que realizan.....	115
9.2.4 Características de la relación patrón(a)-empleada	115
9.2.5 Prácticas de violencia, discriminación y castigo	116
9.2.6 Conocimiento de sus derechos laborales y humanos.....	117
10. RESULTADOS DEL ESTUDIO EN SAN LUIS POTOSÍ. TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO.....	118
10.1 Características etarias, étnicas, económicas, de salud y socioculturales de las empleadas del hogar en la ciudad capital.....	118
10.2 Condiciones del trabajo del hogar no remunerado en la ciudad de San Luis Potosí.....	128
10.2.1 Actividades de mantenimiento y de cuidados	128
10.2.2. Relación de tareas y carga horaria	134
10.2.3. Cooperación familiar en tareas domésticas	137
10.2.4. Subjetividades del trabajo doméstico	141
10.2.5. Percepción del trabajo doméstico asociado a las mujeres.....	147
10.3 Conclusiones.....	154

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

11. RESULTADOS DEL ESTUDIO DE TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO EN LA REGIÓN HUASTECA	159
11.1 Características etarias, étnicas, económicas, de salud y socioculturales de las mujeres que realizan trabajo doméstico no remunerado en la Región Huasteca	159
11.2 Condiciones del trabajo del hogar no remunerado en la región Huasteca ...	166
12. ANÁLISIS COMPARATIVO E INTERCULTURAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN SAN LUIS POTOSÍ Y LA REGIÓN HUASTECA	177
12.1 Características etarias, étnicas, económicas, de salud y socioculturales de las empleadas del hogar en San Luis Potosí y la Región Huasteca	177
12.2 Condiciones de trabajo de las empleadas del hogar en San Luis Potosí y la Huasteca	183
12.2.1 La relación de tareas, salarios, carga horario y tiempos de traslado	185
12.2.2 Prestaciones que reciben	187
12.2.3 Prácticas de violencia, discriminación y castigo	188
12.2.4 Conocimiento de sus derechos laborales y humanos.....	190
13. DISCUSIÓN TEÓRICA.....	192
14. RECOMENDACIONES.....	204
14.1 Para San Luis Potosí	204
14.1.1 Trascendencia del estudio para ser retomado por el IMES a favor de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género	205
14.1.2 Retos para los avances normativos en torno al trabajo de las empleadas del hogar.....	205
14.2 Para la Región Huasteca	207
14.2.1 Trascendencia del estudio para ser retomado por el IMES a favor de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género	207
14.2.2 Retos para los avances normativos en torno al trabajo de las empleadas del hogar.....	207
14.2.3 Retos interculturales en torno a la aplicación de la ley y de sus beneficios para empleadas del hogar en regiones indígenas	208
14.2.4 Retos para la continuidad y calidad de acciones a futuro.....	208
GLOSARIO	209
ANEXOS.....	214

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

ANEXO 1. Instrumento de investigación para personas que realizan trabajo doméstico no remunerado.....	214
ANEXO 2. Instrumento de investigación para personas que realizan trabajo doméstico remunerado.....	225
ANEXO 3. Guía mesa de trabajo San Luis Potosí.....	238
ANEXO 4. Guía mesa de trabajo Ciudad Valles	242
BIBLIOGRAFÍA.....	246

1. INTRODUCCIÓN

Quizá la autora que más ha aportado recientemente a comprender las implicaciones del trabajo doméstico, es Silvia Federici, quien en su libro *El patriarcado del salario* señala:

el problema del trabajo de reproducción y de su desvalorización es un problema construido en una sociedad en la cual este trabajo [...] Ha sido convertido en un trabajo que oprime a quien lo realiza porque se realiza en condiciones que quedan fuera de nuestro control.

En este momento de necesidad de cambio social, [...] creo que el cambio debe empezar por una recuperación del trabajo de reproducción, de las actividades de reproducción, de su revalorización, desde la óptica de la construcción de una sociedad cuyo fin, en palabras de Marx, sea la reproducción de la vida, la felicidad de la sociedad misma, y no la explotación del trabajo.¹

Es un reto mundial, construir controles y formalizar el trabajo doméstico que realizan las mujeres en el mundo, pues la idea de que sería eliminado por los avances tecnológicos, no se ha consumado, ni se considera viable dejar a robots, tareas de cuidado de los niños y niñas, tampoco de las personas ancianas, por ejemplo. Incluso hay un cuestionamiento planetario a los efectos de una tecnologización y un desarrollo capitalista que ha generado mayores desigualdades, contribuyendo a la explotación de las mujeres en las tareas domésticas, a sus dobles y triples jornadas. El reto es, hacer visible esta situación asociada a los estereotipos de género y a la desvalorización del trabajo doméstico femenino.

Para dimensionar la gravedad de lo antes expuesto, basta señalar que México cuenta con recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación

¹ Federici Silvia, *El patriarcado en el salario. Críticas feministas al marxismo*. Catalán Altuna, María; Fernández Guervós, Carlos; Martín Ponz, Paula (Trads.) Traficantes de sueños. Madrid, 2018.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), quien en su noveno informe periódico de México (CEDAW/C/MEX/9), expresó su preocupación por: ²

- a) La escasa participación económica de las mujeres en el Estado parte (el 44% frente al 78% de los hombres);
- b) La persistente disparidad salarial por razón de género (el 5,8% en 2017) tanto en el sector público como en el privado;
- c) La distribución desigual del trabajo doméstico y asistencial entre las mujeres y los hombres y los breves períodos de licencia de paternidad, que obligan a muchas mujeres a aceptar empleos de bajos ingresos a tiempo parcial en el sector informal;
- d) La situación de precariedad en que se encuentran las trabajadoras domésticas, que, por término medio, ganan menos de la mitad del salario mínimo, no pueden acceder a la seguridad social ni a prestaciones de salud y no están amparadas jurídicamente por la Ley Federal del Trabajo;
- e) El limitado acceso al mercado de trabajo formal de las mujeres migrantes, indígenas, afroamericanas y con discapacidad.³

En el contexto antes descrito resulta pertinente problematizar sobre los obstáculos que el trabajo de los cuidados (también llamado del hogar) enfrenta para ser reconocido socialmente como una actividad que tiene origen y al mismo tiempo refuerza las desigualdades de género.

² CEDAW. Sesiones 1608^a y 1609^a (véanse [CEDAW/C/SR.1608](#) y [CEDAW/C/SR.1609](#)). La lista de cuestiones y preguntas del Comité figura en el documento [CEDAW/C/MEX/Q/9](#) y las respuestas de México, en el documento [CEDAW/C/MEX/Q/9/Add.1](#)

³ CEDAW. Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México. 2018. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fMEX%2fCO%2f9&Lang=en

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

El trabajo es definido como cualquier actividad que se orienta a la prestación de un servicio o la producción de un bien reconocido, cuya utilidad social es relevante para la satisfacción y subsistencia de otras personas. El trabajo involucra poner en acto capacidades fisiológicas, psíquicas y mentales para generar un bien que no es personal, sino que tiene un impacto social⁴. Al ser una actividad con un origen y una consecuencia social, configura y refuerza relaciones de poder y formas de organización social, unas personas producen bienes reales y simbólicos que benefician a otras, esta relación de producción-beneficio está atravesada por condiciones de género, clase y etnia⁵.

El cuidado es una de las funciones culturalmente asociadas con el ser mujer, las mujeres cuidan a lo largo de toda su vida. Cuidan personas independientemente de la etapa de vida que estas cursen, cuidan la casa y se encargan de su mantenimiento, cuidan las mascotas y el ganado, el ambiente, el agua y la naturaleza; sin embargo estos cuidados y su impacto son difíciles de distinguir, principalmente porque desde un imaginario patriarcal, se considera que darse a través del cuidado es parte de la "naturaleza del ser mujer", que este cuidado no implica un esfuerzo y hasta que incluso, les reivindica socialmente puesto que las mujeres son formadas para su entrega incondicional e inconmensurable a otros.⁶ En estos cuidados que parecen no implicar grandes esfuerzos y no producir grandes impactos sociales, las mujeres invierten energía y la vida, muchas deben despedirse

⁴ Sanchis, Enric. *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011.

⁵ Lorente, B. Perspectivas de género y trabajo social. Método desde el paradigma intercultural. *PORTULARIA* 3, 2003, [33-47].
<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/224/b15131014.pdf?sequence=1>

⁶ Lagarde, Marcela. "Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción". Congreso Internacional SARE 2003. *Cuidar Cuesta: costes y beneficios del cuidado*.
http://pmayobre.webs.uvigo.es/textos/marcela_lagarde_y_de_los_rios/mujeres_cuidadoras_entre_la_obligacion_y_la_satisfaccion_lagarde.pdf

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

de oportunidades laborales y sociales, en contextos en los que cuidar no es una opción sino una obligación.

La sociedad asume que el cuidado es parte de la naturaleza de las mujeres, que cuidar es su realización y por tanto su proyecto de vida principal, o incluso para muchas, su único proyecto de vida posible. Lo que poco se reflexiona es que el cuidado es un trabajo, y que, como tal, lleva implícitos procesos de carga y desgaste que representan riesgos para su salud y por tanto se instituye como un problema de salud pública. Las largas jornadas de cuidado someten a las mujeres a trabajo constante de hasta 24 horas los 365 días del año, situación que aporta a la desigualdad en materia de salud, entendiendo esta particular forma de desigualdad como una situación socialmente construida, en donde hombres y mujeres acceden a distintas oportunidades y recursos relacionados con la salud.⁷

Diversos estudios han señalado que la doble o triple jornada de trabajo tiene consecuencias graves en la salud de mujeres cuyo hogares las colocan como principales o únicas responsables del trabajo doméstico, la variedad de enfermedades que pueden desarrollar van desde las musculoesqueléticas por la excesiva demanda de actividad física a menudo sin conocimiento de mecánica corporal y sin aditamentos ergonómicos que les hagan menos traumática las tareas, las digestivas asociadas a la exigencia rutinas estresantes e incompatibles con una ingesta alimentaria adecuada en calidad y frecuencia; así como una variedad de psicopatologías entre las que destaca el estrés y la ansiedad, dadas las exigencias de mantenerse atentas a satisfacer los cuidados las 24 horas del día. Finalmente, pero no menos importante, el desarrollo de sintomatología depresiva, asociada a las tareas monótonas y el poco reconocimiento social del trabajo doméstico.⁸

⁷ Whitehead M. The concepts and principles of equity and health. Int J Health Serv 1992;22: 429-45.

⁸ Doyal, L. "Un análisis feminista del impacto del trabajo doméstico en la salud de las mujeres". Disponible en: http://www.caps.cat/images/stories/Lesley_Doyal.pdf

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

La marginación y exclusión que se impone a las mujeres en el ámbito público son consecuencias sociales derivadas de la ausencia de reconocimiento de la importancia del trabajo doméstico, dentro de contextos en los que prevalecen imaginarios en los que las mujeres son concebidas como las únicas responsables del cuidado de la progenie, de los cuidados de la casa y en general del ámbito doméstico.

En el contexto anterior y sin embargo, el trabajo del cuidado es una de las dimensiones menos reconocidas de la contribución de las mujeres al desarrollo y a la supervivencia económica de los hogares⁹.

Movimientos sociales importantes comenzaron a generarse en todo el mundo en la década de los ochentas, con el objetivo de vindicar el trabajo de cuidados que las mujeres realizan para impulsar en el desarrollo social de las naciones, sin embargo, los avances en esta materia han sido lentos y limitados por constructos culturales machistas. En la búsqueda de esta vindicación, el trabajo de los cuidados ha comenzado a nombrarse "trabajo doméstico", bajo la lógica de que anteponer el término *trabajo* lo situará de manera más clara en el plano económico y de desarrollo.

El trabajo doméstico ha sido definido por Teresita Barbieri como un tipo de trabajo que asegura el mantenimiento, la reposición y reproducción de la fuerza de trabajo a través de tres características principales:

- 1) Actividades vinculadas con la compra de mercancías y pagos de servicios consumidos;

⁹ Arango, Luz Gabriela y Molinier, Pascale. (Comps). (2011). El trabajo y la ética del cuidado Medellín: La Carreta Social y Escuela de Estudios de Género, Universidad Nacional de Colombia.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

- 2) Diligencias que requieren niñas y niños para consumir servicios como educación y salud, y;
- 3) Todas aquellas acciones que implican la transformación de mercancías a condiciones en las que puedan ser consumidas.¹⁰

Durán (citada en Garduño, 2001), por su parte señala que el trabajo doméstico implica cuatro tipos de actividades:¹¹

De reproducción (embarazo, parto, lactancia); de ejecución (manipulación de objetos para su utilidad como bienes y servicios); de gestión (trámites, pagos, relaciones con instituciones); y de socialización y afectivas. Estas actividades se dotan de complejidad cuando exigen ser implementadas de manera simultánea, prolongada y se enmarca en el sostenimiento de vínculos afectivos, "Se cuida porque se ama y se ama porque se cuida".¹²

El trabajo de las "amas de casa" posee nueve condiciones que le caracterizan y describirlas otorga elementos para dimensionar como el ser "cuidadoras" dentro de un contexto patriarcal, termina por vulnerar a las mujeres.

- 1) Se trata de un trabajo no remunerado, se contempla como una forma de solidaridad con la familia y, por tanto, el mercado no la signa;

¹⁰ De Barbieri, Teresita. Notas para el estudio del trabajo de las mujeres: el problema del trabajo doméstico. *Demografía y Economía*. Volumen 12, No. 1. El Colegio de México [En línea] 1978 [Fecha de consulta: 24 de octubre de 2017] Disponible en:< <https://www.jstor.org/stable/40602169>>

¹¹ Garduño, M. A. "Para estudiar la relación entre el trabajo doméstico y la salud de las mujeres". En *Salud de los Trabajadores*, 9 (1), 2001. 35-43.
<http://www.higieneocupacional.com.br/download/trabajo-domestico-salud.pdf>

¹² Soria R, Mayen A. "Depresión y hábitos de salud en mujeres empleadas domésticas y amas de casa". En *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 20, (1), 2017.
<https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol20num1/Vol20No1Art7.pdf>

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

- 2) No tiene una jornada finita, es decir, no tiene una regulación de la cantidad de horas en que se desempeña, tampoco vacaciones, días feriados ni descanso los fines de semana;
- 3) Implica la multiplicidad de actividades con definición poco clara de funciones, en tal sentido, las mujeres se sujetan a una mayor exigencia;
- 4) Se implementa en un contexto caracterizado por la rigidez, es la rutina del resto de los miembros la que establece también una rutina en el trabajo de casa;
- 5) Se realiza a menudo con base a una escasa cualificación o lo que es lo mismo, se aprende a hacer sobre la marcha y esto genera ansiedad y estrés en quien lo hace, además parece tan sencillo de hacer que no se reconoce como importante para el resto de la familia;
- 6) Se desempeña en un contexto que no reconoce autonomía a las mujeres, en este sentido, aunque pareciera que ellas deciden qué hacer y cómo hacerlo, en la realidad están sujetas a cumplir las expectativas que otras personas de la familia tienen respecto a su trabajo doméstico;
- 7) Están desprotegidas, el trabajo doméstico está inserto en un contexto con diversos riesgos, y casi siempre no se cuenta con condiciones para reducirlos o estrategias para confrontarlos;
- 8) Es una tarea cuyo valor ha sido históricamente invisibilizado, no se considera como algo que aporte a la economía familiar, de hecho, aun cuando lo hace no tiene un reconocimiento social;
- 9) Ha tendido a configurarse en la actualidad como una actividad solitaria, afectando por tanto la socialización de las mujeres.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Por otra parte, las responsabilidades y tiempo dedicado al hogar o al cuidado de personas dependientes, –sin recibir remuneración alguna–, restringe notablemente la posibilidad de las mujeres de contar con ingresos propios, de buscar opciones en el mercado laboral, de participar plenamente en la política y la sociedad; al mismo tiempo que las relega de la protección social indispensable para la satisfacción autónoma de sus necesidades.¹³

En México como en la mayor parte del mundo, el movimiento de incorporación de las mujeres al sector productivo ha significado todo un reto, parece ser que la utopía no se limitaba a insertarse en el trabajo asalariado, sino en transformar la cultura de los cuidados. Actualmente las mujeres salen a cumplir con sus jornadas remuneradas y retornan a sus hogares para hacerse cargo prácticamente de manera exclusiva de los cuidados de la casa, del cuidado de la población infantil, anciana, las personas enfermas y algunas veces incluso de sus propias parejas, hombres en edad productiva inhabilitados culturalmente para corresponsabilizarse del trabajo que implica la casa y la familia.

Habrá que tener en consideración por otra parte, que en México la mayor parte de las mujeres con trabajo asalariado son también principales proveedoras de trabajo doméstico no remunerado, cumpliendo con más del 80% de los cuidados que requiere la casa y las personas que en su casa habitan, y llegando a dedicar a esto, un promedio de 47.9 horas a la semana, cantidad de tiempo que resulta contrastante con las 16.5 horas que dedican los hombres a lo mismo.¹⁴

¹³ Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, ONU Mujeres.

¹⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE. México. (2015b).
http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/enoe_ie2015_11.pdf

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

La vindicación del trabajo doméstico, –habitualmente asociado al ser mujer y en tal sentido practicado casi de manera absoluta por mujeres–,¹⁵ no ha sido un proceso sencillo dentro de un sociedad y un Estado patriarcal que históricamente han promovido a las mujeres como responsables "naturales" de la actividad doméstica, circunscribiéndoles con esto al ámbito de lo privado, en tanto, recoloca a los hombres en el ámbito de lo público, y por tanto, sujetos a desempeñarse dentro de la actividad remunerada.¹⁶

El tema del cuidado se configura en un tema de desarrollo social, evidencia de lo anterior es el protagonismo que el tema tiene dentro de los Objetivos de Desarrollo Social (ODS), principalmente a través del ODS 5 (Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas) y específicamente en la meta 5.4 referida a “reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”, meta clave no sólo para el cumplimiento del ODS 5, sino también al ODS 1 (fin de la pobreza), al ODS 2 (hambre cero), al ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico), y al ODS 10 (reducción de las desigualdades).¹⁷

Pero, aunque los avances han sido lentos en materia de implementación de políticas que dignifiquen y formalicen el trabajo doméstico, resulta preciso reconocer algunos

¹⁵ El 3% de las trabajadoras domésticas en América Latina son mujeres, aunque su importancia ha disminuido, pasando de constituir el 18,6% en 2000, a 14,3% en 2013, incluso en ese año, 1 de cada 7 mujeres ocupadas en América Latina eran trabajadoras domésticas.

OIT. “Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2014”.

http://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_325664/lang--es/index.htm

¹⁶ Carrasco, C. y Domínguez, M. “Family strategies for meeting care and domestic work needs: Evidence from Spain”. *Feminist Economics*, 17, 2011. 159–188.

¹⁷ PNUD. UNICEF, OIT, CIPPEC. “Las políticas del cuidado en Argentina, avances y desafíos. Argentina”. 2018.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_635285.pdf

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

de los avances que se han logrado en esta materia. Uno de las principales tiene que ver con el convenio adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT) en junio de 2011, donde se establece de forma expresa, una serie de principios y medidas que los países miembros de la OIT deben asumir en materia de trabajo doméstico, y que es de aplicación obligatoria (vinculante) para los países que lo ratifiquen.

Por otra parte, aunque la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es específica sobre el trabajo doméstico o las personas trabajadoras del hogar, su artículo 1º deja manifiesto que está prohibida la esclavitud, así como toda clase de discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana; de igual forma, el artículo 4o. determina que el varón y la mujer son iguales ante la ley, y el 5o. constitucional establece que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, ni privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

En México se han implementado además adecuaciones en instrumentos normativos y legales, tal es el caso de la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley del Seguro Social, y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED). Finalmente, el problema de la falta de formalización del trabajo doméstico ha generado recomendaciones específicas para el tema en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, (PND), el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013- 2018, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD), y el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018.

Cabe destacar además, que con el artículo 11 de la CEDAW, México al igual que el resto de los países firmantes está obligado a adoptar todo tipo de medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo,

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

incluidos los derechos al trabajo inalienable, a las mismas oportunidades de empleo, elegir libremente profesión y empleo, al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, incluyendo la formación profesional y al readiestramiento, a igual remuneración, inclusive prestaciones e igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo, a la seguridad social, a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguarda de la función de reproducción.

En 2016 el Gobierno de México realizó un diagnóstico sobre trabajo doméstico en territorio mexicano, en el cual planteó una propuesta de política integral para trabajo digno o decente en trabajadoras y trabajadores domésticos en México¹⁸. Entre las propuestas planteadas destaca el implementar medidas para sensibilizar acerca del reconocimiento y valorización del trabajo doméstico, ampliar el acceso a la seguridad social mediante la formalización del trabajo doméstico, y reformular un reglamento general de trabajo doméstico procurando armonizar los derechos de esta población con los derechos básicos que la Ley Federal del Trabajo confiere a los trabajadores en general, e inclusive con las del Convenio 189.

En este documento se proponen, además, estrategias para promover la sustentabilidad del esquema financiero, presupuestal y fiscal de afiliación a la seguridad social de trabajadoras y trabajadores domésticos; medidas para equiparar la remuneración a la de otras ocupaciones, así como para la simplificación administrativa para incentivar la formalización del trabajo remunerado en el hogar.

En materia de derechos básicos se proponen llevar adelante en los estados, las siguientes reformas a la Ley Federal del Trabajo:

¹⁸ Gobierno de México. "El trabajo doméstico en México, la gran deuda social". 2016 https://idwfed.org/es/recursos/el-trabajo-domestico-en-mexico-la-gran-deuda-social/@@display-file/attachment_1

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

- Incorporar una fracción al artículo 332 en la que se distingan a las trabajadoras y los trabajadores domésticos de aquellos que realicen actividades de cuidado y asistencia especializada de niñas, niños, personas adultas mayores, personas enfermas o con discapacidad que requieran atención profesional, y se enmarque en una relación de servicios personales profesionales.
- Adicionar una disposición a ese apartado especial para que remita al artículo 181 de la propia LFT los derechos sindicales y de contratación colectiva.
- La LFT establece en su artículo 24 que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, esa disposición debe estar incluida también en las disposiciones que regulan el trabajo doméstico.

En otro diagnóstico realizado sobre el avance en la implementación de políticas a favor de formalizar el trabajo doméstico, pero esta vez en el ámbito de América Latina y El Caribe (2016)¹⁹, se documentó que México presenta un rezago importante en términos de políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado, posicionándose como el país con menor cobertura contributiva de los Sistemas de Seguridad Social a personas que se dedican a trabajo doméstico, lo que se explica en función de que en este país la cobertura continúa siendo voluntaria. Otro de los rezagos tiene que ver con el hecho de que México es uno de los pocos países en los que no se ha regulado la jornada laboral de las trabajadoras domésticas y con que, en términos de vacaciones fijadas por ley, México es el país

¹⁹ LEXARTZA, Larraitx; CHAVES, María José & CARCEDO, Ana. *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016. 52 p.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

que establece un menor número de días (6), comparados con los que se garantizan en Brasil y Panamá (30 días).

En términos generales el mayor avance que se ha tenido en los últimos años en materia de formalización del trabajo doméstico remunerado, es el "Programa Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar" que inició a implementarse el 1 de abril de 2018, bajo la iniciativa de Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Cabe señalar que esta iniciativa deriva de una sentencia emitida por la Suprema Corte de Justicia en materia de formalizar y dignificar las condiciones en que se encuentran las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado.

Se trata de un programa piloto sujeto al monitoreo de organizaciones de la sociedad civil, del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) y del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar. El pilotaje del programa se previó para 18 meses, mismos que aún no concluyen, pero cuyos resultados pueden resultar por demás alentadores para formalizar y visibilizar la importancia del trabajo doméstico remunerado²⁰. En lo que respecta a la propuesta de políticas públicas para visibilizar y redistribuir el trabajo doméstico no remunerado, es preciso reconocer que ha habido un retroceso en algunas políticas de cuidado infantil que se habían venido implementando años atrás, y que en general, la situación de México es aún más rezagada que la que se mantiene en relación al trabajo doméstico remunerado, por lo que puede hablarse de que no se ha logrado conformar una política integral de cuidado.

La reducción de apoyo a estancias infantiles es ejemplo de la poca preocupación por implementar estrategias de conciliación que posibiliten que las mujeres aporten recursos económicos a casa, sin que esto les represente asumir dos o hasta tres

²⁰ Página oficial del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Disponible en: <http://www.imss.gob.mx>

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

jornadas diarias; por otro lado, las licencias por paternidad o las licencias de los padres para atender cuestiones de sus hijos son insuficientes para asegurar condiciones que impliquen una distribución más equitativa de los hombres en el hogar y la participación activa de estos en la crianza.

En el complejo contexto antes descrito, es que el *Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí*, a través del *Laboratorio de investigación: Género interculturalidad y derechos humanos de El Colegio de San Luis*, llevaron adelante el presente estudio que apoya el proyecto: "*Seguimiento a la política pública para la igualdad de género en San Luis Potosí*" con el objetivo de cumplir la meta de contar con un estudio con enfoque intercultural sobre trabajo doméstico remunerado y no remunerado.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

2. OBJETIVO GENERAL DEL ESTUDIO

Elaborar un estudio exploratorio con enfoque intercultural sobre trabajo doméstico remunerado y no remunerado en el estado de San Luis Potosí.

2.1 Objetivos específicos

1. Analizar la legislación vigente a nivel internacional, nacional y local en materia de derechos laborales y prestaciones de las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado, poniendo atención a la inserción de los derechos de indígenas y migrantes.
2. Diagnosticar la situación de las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado en el estado de San Luis Potosí. Identificando las condiciones del trabajo doméstico remunerado y no remunerado de mujeres indígenas y no indígenas.
3. Recuperar y analizar percepciones del funcionariado público sobre el tema, así como las estrategias estatales y regionales para garantizar los derechos de las trabajadoras del hogar.
4. Recuperar y analizar narrativas de mujeres amas de casa y trabajadoras domésticas indígenas y no indígenas sobre las labores que realizan.
5. Indagar las condiciones de mujeres que realizan trabajo en el hogar: tareas asignadas, horarios, salarios, el acceso a servicios de salud, vacaciones, aguinaldo, traslados, etc.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

3. JUSTIFICACIÓN

Es fundamental que las políticas públicas asociadas a la igualdad de género incidan en mayores regulaciones en relación con el trabajo doméstico en San Luis Potosí.

Las tareas del cuidado de las y los integrantes de las familias, así como el mantenimiento de los requerimientos primordiales para su subsistencia, tales como la alimentación, el vestido, la limpieza y administración de los insumos domésticos, han sido imputadas socialmente a las mujeres, por considerar que este es su ámbito natural, mientras que el de los hombres se encuentra en la apropiación y transformación del entorno y la producción de riqueza. De tal modo el trabajo doméstico ha sido menospreciado considerando que es algo natural que debe hacerse, y es natural que sean las mujeres quienes lo realizan. Esto expresa, reproduce y legitima un sistema de desigualdades entre mujeres y hombres.

Al respecto el INEGI presentó los resultados de la Cuenta Satélite de Trabajo No Remunerado de los Hogares de México, cifras preliminares 2016; de ello destaca que el valor del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados alcanzó 4.6 billones de pesos, equivalentes al 23.2 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) del país. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para el primer trimestre de 2018, había 2 millones 248 mil 814 personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado.

Es necesario que los gobiernos tengan un conocimiento integral sobre todas las formas de trabajo y empleo a través de la recolección de datos y métodos de medición y valoración del trabajo doméstico no remunerado y remunerado. En este sentido los diagnósticos y estudios exploratorios, cuantitativos, cualitativos o mixtos, contribuyen a reconocer las dimensiones locales del problema e ir creando agendas propias para la intervención pertinente.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

4. EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO: MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 189 y, con ello, la Recomendación 201, por mayoría de votos el día 16 de junio de 2011, a partir de los cuales se definen los derechos de las personas trabajadoras del hogar con sus correspondientes protecciones laborales. Fue un gran paso adelante en términos normativos para las personas trabajadoras del hogar organizadas en grupos que lucharon ante la OIT para que sus voces fueran oídas (Pape, 2016). Al ratificar el convenio el país firmante avala su interés por incorporar el contenido del mismo a su agenda política, si bien lo anterior no es vinculante (Cebollada, 2019).

Dicho convenio, en su artículo 7, reconoce el derecho a un contrato laboral que sea claro y comprensible, de preferencia por escrito, en el que se asientan las condiciones del empleo a llevarse a cabo. Asimismo, define el derecho a una jornada de trabajo remunerado mediante un salario mínimo pagado directamente a la persona, con horarios claramente definidos, descansos diarios y semanales, periodos vacacionales y pago adicional por horas extras (Art. 11 Organización Internacional del Trabajo, 2011).

El convenio provee un marco que delinea conceptos de trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar. Específicamente, señala dos obligaciones generales e interrelacionadas, a saber: la promoción y protección efectivas de los derechos humanos de todas las personas trabajadoras domésticas así como medidas para garantizar condiciones de empleo justas y condiciones de trabajo y de vida dignas (Art. 3 y 6, OIT, 2011).

El Convenio 189 dispone los principios fundamentales y los derechos en el trabajo, incluyendo la libertad de asociación, el derecho a la negociación en forma colectiva. En este aspecto, pueden unirse las personas trabajadoras del hogar a las organizaciones que elijan, y el convenio considera explícitamente que un medio importante para su implementación es a través del diálogo social y los convenios

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

colectivos. Además, prohíbe el trabajo forzado y el infantil, así como toda forma de discriminación en contra de las personas que se dedican a este tipo de trabajo (Art. 3 y 18, OIT, 2011; R.201, párr. 2, OIT, 2011).

Otro aspecto importante de dicho convenio es la consideración de un descanso semanal obligatorio de un mínimo de 24 horas consecutivas, además de la recompensa por horas extras, descansos diarios y semanales y vacaciones anuales pagadas. La jornada laboral debe ser igual a la que está dispuesta por ley en cada uno de los países firmantes.

En cuanto a la remuneración, la cobertura del salario mínimo debe extenderse a las personas trabajadoras del hogar, y los pagos que se le hagan deben ser directamente a la persona trabajadora, por periodos regulares que sean cuando menos una vez al mes, en efectivo o por transferencia en medios previstos por la ley y sin deducciones de agencias de empleo (Art. 12 y 15 (1) (e), OIT, 2011; R.201, párr. 15, OIT, 2011).

El pago en especie, como son alimentos y hospedaje en el hogar del empleador, no puede constituir la mayor parte del cálculo del salario referido, y es responsabilidad del empleador proporcionar las herramientas de trabajo como el uniforme, equipo de protección personal, productos y herramientas de limpieza sin costo para la persona empleada en el hogar (Art. 12 OIT, 2011).

En el artículo 14 del Convenio 189, los Estados firmantes se comprometen a conceder los mismos derechos a las personas trabajadoras del hogar que cualquier otro trabajador ante la ley, por lo que deben contar con acceso a las protecciones de la seguridad social, incluyendo los servicios de salud y las prestaciones y protecciones laborales por maternidad (OIT, 2011).

A la fecha, México no ha ratificado el documento; de hacerlo, tendría que homologar su legislación para considerar las mismas protecciones dispuestas por el Convenio 189 (Cebollada, 2019). Sin embargo, como se observa a continuación, el marco

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

normativo mexicano contempla varias de las disposiciones del convenio, de modo que a partir del 2019 se tomaron medidas para acercar el marco normativo federal a la normativa de la OIT.

En materia de trabajo del hogar remunerado, la Ley Federal de Trabajo (LFT) fue reformada en mayo de 2019 para definir, en su capítulo XIII, a las personas trabajadoras del hogar, las modalidades del trabajo del hogar y los derechos laborales que las protegen. Por su parte, la ley define tres tipos de trabajadoras que se distinguen porque residen en el domicilio del empleador, porque no residen en ese domicilio, y aquellas que trabajan con diferentes personas empleadoras y no residen en el domicilio de ninguna de ellas (LFT, Art. 331).

La LFT específicamente prohíbe la contratación de menores de quince años para el trabajo del hogar, y para aquellas de quince años hasta antes de cumplir los 18 años, define unas condiciones especiales, como la obligación del patrón de solicitar un certificado médico dos veces al año, garantizar que sus jornadas de trabajo no pasan de seis horas diarias y que no sumen más de treinta y seis horas semanales; que estas jóvenes dedicadas al trabajo del hogar hayan terminado sus estudios secundarios, y de no haberlos concluido, que su empleador(a) se encargue de que lo pueda hacer (LFT, Art. 331 Bis).

A todas las personas trabajadoras del hogar, independientemente de su edad, el patrón debe garantizarles que, en caso de permanecer durante la noche en el hogar donde trabaja, tengan un espacio seguro para dormir con condiciones de privacidad adecuadas y que gocen de al menos nueve horas ininterrumpidas para descansar. Durante el día, deben tener un espacio de descanso de cuando menos tres horas sin interrupción, y el total de horas trabajadas no deberá exceder de ocho horas diarias (LFT, Art. 331 Ter).

En todos los casos, las mujeres trabajadoras del hogar deben contar con un contrato laboral escrito que aborde, entre otros requisitos mínimos de un documento legal, las vacaciones anuales pagadas y el suministro de alimentos y alojamiento en su

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

caso. El patrón deberá proporcionarle a la trabajadora las herramientas necesarias para que realice sus actividades, y se le prohíbe solicitarle una prueba de embarazo como requisito de contratación (LFT, Art. 331 Ter).

Las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realicen sus actividades deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, y de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias. Cuando se exceda de las ocho horas establecidas como jornada laboral, se considerará horas extras (LFT, Art. 333).

Las personas trabajadoras contarán con las siguientes prestaciones: vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso al servicio de seguridad social y aguinaldo; también tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido (LFT, Art. 334 y 336).

El patrón tiene la obligación de guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato; debe proporcionar al trabajador habitación, alimentación sana y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; el patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes; y deberá inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro (LFT, Art. 337).

Las personas trabajadoras del hogar pueden dar por terminado en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso con ocho días de anticipación. La persona empleadora podrá dar por terminada la relación dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del trabajo, dando aviso con ocho días de anticipación y pagando la indemnización (LFT, Art. 343).

Así como México ha actualizado la LFT en materia de trabajo del hogar remunerado, la legislatura mexicana ha reformado sus leyes en materia de seguridad social para que éstas sean más homólogas con el Convenio 189 referido arriba. El Decreto de

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

2019 en el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Seguro Social (LFSS) señala que las personas trabajadoras del hogar son sujetas de aseguramiento del régimen obligatorio del IMSS, lo cual les otorga los seguros ofrecidos por el IMSS: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales. Sin embargo, hasta la fecha aún no tienen acceso a la prestación de INFONAVIT.

Asimismo, el Decreto de 2019 señala que las personas trabajadoras deben tener las siguientes prestaciones: vacaciones, prima vacacional, pagos de días de descanso, acceso obligatorio a la seguridad social, aguinaldo y, cualquier otra prestación que se pudiera pactar entre las partes.

Mujeres indígenas trabajadoras del hogar

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), señala en el C189-Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011; artículo 1°, la expresión *trabajo doméstico* como el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos. Ahí se contempla a las mujeres indígenas, al considerar dentro del preámbulo que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente mujeres y niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y del trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos. Este C189, aún no ha sido ratificado por el Estado mexicano.

A nivel nacional, el CONAPRED informó sobre algunas estadísticas sobre la temática. Destacó que el **“trabajo de planta”** (cuando las trabajadoras residen en el hogar en el que laboran) constituía el **11.8%** de las contrataciones²¹. Esta

²¹ CONAPRED. “El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas”. Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas. Documento de Trabajo No. E-08-2008. <http://www.conapred.org.mx/estudios/docs/E08-2008.pdf>

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

modalidad de trabajo se da generalmente en las trabajadoras migrantes indígenas que por primera vez se insertan al empleo en las ciudades, ahorrándose de este modo gastos de hospedaje y alimentación. Sin embargo, como contraparte, esta forma representa un aislamiento para las trabajadoras, para quienes tejer redes de amistad y solidaridad fuera del hogar donde laboran puede resultar difícil.

El restante porcentaje de personas trabajadoras del hogar, lo hacen en la modalidad de entrada por salida. Las condiciones laborales y de vida para ambas modalidades son invisibles para la sociedad, para las y los empleadores, y para las leyes que protegen los derechos de las y los trabajadores.

Este mismo informe de la CONAPRED destaca la discriminación o la indiferencia que ejerce la sociedad contra las mujeres indígenas, ya que son originadas por la desvalorización de su actividad, porque son mujeres, por su apariencia, por su condición social y étnica. Son mujeres empobrecidas e indígenas.

Ya se ha planteado públicamente que se desconoce el número preciso de las mujeres indígenas que trabajan o que en algún momento de su vida trabajaron en el servicio doméstico, "tampoco se sabe la distribución según el grupo étnico al que pertenecen y lugar de procedencia, ni mucho menos los rangos de edad. La ausencia de datos nos acerca a la invisibilidad del sector".²²

En el estudio sobre las "*condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras*", destacan cifras relevantes. En relación con las situaciones de conflicto.

¿Alguna vez ha vivido una situación similar o conoce a alguna otra trabajadora doméstica que haya enfrentado alguno de los siguientes problemas?

²² Chávez Castillo, Sandra, "Mujeres indígenas del servicio doméstico en la Ciudad de México. Su lucha por el respeto a sus derechos humanos, laborales y culturales"; MIMEO, 2006. Ponencia consultada en: http://www.ciesas.edu.mx/proyectos/relaju/documentos/Chavez_Sandra.pdf

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Tabla 1. Porcentaje de trabajadoras domésticas de origen indígena (23% de la muestra).

Situaciones	%
Trato con desprecio por origen étnico	33%
Prohibición de hablar una lengua indígena	25%

Fuente: Trabajadoras domésticas de origen indígena. CONAPRED, 2014²³

Podemos observar que las mujeres que provienen de comunidades indígenas sufren una discriminación más acentuada en relación a su origen étnico y con ellas las prohibiciones de hablar en su lengua originaria.

Del origen de las trabajadoras, casi la cuarta parte es indígena, proporción que se eleva en las zonas norte y sur del país. Casi 8 de cada 10 no hablan lengua indígena.

Tabla 2. Porcentaje de trabajadoras domésticas hablantes de lenguas indígenas.

Habla lengua indígena	DF	Guadalajara	Monterrey	Tuxtla	Puebla	Tijuana	Global
Sí	27%	7%	40%	49%	11%	4%	23%
No	73%	93%	60%	51%	89%	96%	77%
n=	210	203	201	210	210	209	1243

Fuente: CONAPRED, 2014.

A nivel estatal

La situación de las trabajadoras domésticas en el ámbito local se observa preocupante, mediante las estadísticas que se relacionan con la migración, la autoadscripción, características económicas, pobreza y vulnerabilidad.

Según el Consejo Estatal de Población (COESPO), en 2015, existían 630 mil 604 personas que se consideran indígenas (población autoadsrita), dentro de los cuales, hay una mayor proporción de mujeres (50.8%) que de hombres (49.2%). En cuanto a porcentajes, San Luis Potosí ocupa el lugar 14 a nivel nacional con un 23.2% de población autoadsrita con respecto al total de la población en el Estado.

²³ CONAPRED. "Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras". 2014

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

San Antonio es el municipio que presenta mayor porcentaje de población indígena con un 97.2% de su población total, le sigue Tanlajás con 94.4% y el tercer lugar lo ocupa Coxcatlán con 94.4%.

Del total de población indígena que reside actualmente en la Entidad, el 93%, nació en San Luis Potosí, 6.6% en otro estado y 0.3% en otro país.

Migración reciente

De acuerdo al Consejo Nacional de Población (CONAPO), la migración reciente es: "la migración realizada por la población de 5 y más años, que entre la fecha del levantamiento censal y cinco años antes del mismo radicaba en un lugar distinto al de su residencia actual y que en el momento del levantamiento censal estaba viva".

Con base en esta definición, y de acuerdo con la información de la Encuesta Intercensal 2015, se registra que el 2.0% de la población autoadscrita de 5 años y más es migrante interestatal reciente (ya que en marzo de 2010 residía en otra entidad) mientras que el 0.3 % es migrante internacional reciente al residir en otro país. El 1.8% de la población autoadscrita de 5 años y más es migrante reciente intermunicipal, ya que en marzo de 2010 residía en otro municipio diferente al de su residencia habitual.

Es importante conocer cifras relacionadas con la migración, debido a que una buena parte de las mujeres indígenas migrantes se ocupan como trabajadoras del hogar.

Cada vez más se emplean como trabajadoras domésticas en la cabecera municipal y en algunas ciudades de la República. Esto es notorio, pues existe un alto nivel de migración hacia las ciudades más cercanas, como son Ciudad Valles, Tampico, Monterrey, Durango, San Luis Potosí y el Distrito Federal, al igual que a Estados Unidos²⁴

²⁴ CDI, Huastecos de san Luis potosí, pueblos indígenas del México contemporáneo. <http://www.cdi.gob.mx/dmdocuments/huastecos.pdf> p. 25 Y 26.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Características económicas

Existen 179 mil 003 personas indígenas que son económicamente activas (es decir que trabajan o buscan trabajo) cifra que representa un porcentaje de 40.3% por ciento de la población de 12 años y más²⁵, mientras que el 59.7% es económicamente inactiva (no trabajan ni buscan empleo). De la población económicamente activa, un 95.9% se encuentra ocupada (tiene algún empleo) mientras que la tasa de desocupación se ubica en 4.1%.

Del total de población indígena económicamente activa, el 73.5% son hombres y el 26.5% son mujeres. Mientras que, de la población ocupada, los hombres representan el 73.1% y las mujeres el 26.9%.

Destaca esta información, en relación con las actividades que realizan las mujeres indígenas no son económicamente activas, contempladas solamente en el 26.9%. Es decir, no tiene un trabajo remunerado, sino que se sigue considerando como trabajo de las mujeres, continuando con el trabajo invisibilizado.

Existe un menor porcentaje de población económicamente activa entre la población autoadscrita y no autoadscrita, siendo estos porcentajes de 40.3% y 48.5%. Asimismo, se registra una mayor tasa de desocupación en la población autoadscrita (4.1%) en comparación con la población no autoadscrita (4.0%).

Las estadísticas anteriores reflejan la falta de oportunidades educativas, laborales, participativas y de las condiciones particulares de la población que se autoadscribe como indígena.

La principal actividad económica que realizan la población indígena es la agricultura, el 26.2% de la población de 12 años y más realiza esta labor; le sigue la industria

²⁵ INEGI, en la encuesta intercensal, considera a la población económicamente activa como la población de 12 años y más que realizó alguna actividad por la que recibió remuneración o que buscó trabajo la semana anterior al levantamiento de la encuesta.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

alimentaria con un 5.1 % y trabajo doméstico con 4.9%. Siendo la tercera actividad más importante, la forma de manutención personal y familiar.

Pobreza y vulnerabilidad

En este apartado se presenta información relativa a la condición de pobreza y vulnerabilidad de las personas hablantes de lengua indígena en el Estado de San Luis Potosí.

De acuerdo a datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), en 2016 existían 172 mil 290 personas de 3 años y más hablantes de lengua indígena que viven en situación de pobreza, esta cifra representa el 83.9% del total de esta población y ubica a la entidad en el lugar 6 a nivel nacional con mayor porcentaje de pobreza en este grupo poblacional. Del total de la población hablante de lengua indígena en situación de pobreza, el 52.8% son mujeres y el 47.2% son hombres.

Esta situación agudiza notablemente las violaciones de derechos humanos que las trabajadoras domésticas indígenas pueden enfrentar; sin importar las condiciones en las que se lleve a cabo su trabajo o los malos tratos, buscarán la manera de cubrir sus necesidades prioritarias y la única posibilidad de poder obtener el recurso económico, es obedeciendo.

El principal papel económico desempeñado por las mujeres en la Huasteca, son las labores del hogar, en un 38.88%, el 12.96% señaló que mantiene a su familia; el 7.4% dijo participar económicamente. Es necesario dignificar el trabajo doméstico realizado por las mujeres en sus hogares; dicho trabajo conlleva largas jornadas y no cuenta con reconocimiento social.

Las labores domésticas generalmente no son consideradas como un trabajo sino como una obligación de las mujeres, situación que debe cambiar. A pesar de que sólo el 20.37% señaló contribuir con dinero, el 27.77% de las participantes dijo que

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

su seguridad económica consiste en su propio trabajo; el 24.07% el trabajo de su pareja; y el 18.51% los provenientes de los Programas estatales y federales.

En este sentido, las mujeres consultadas consideran que el recurso más importante al que deben tener acceso es el trabajo pagado, con un 24.07%; seguido de los apoyos a través de programas de gobierno, con un 22.22%; la tierra con un 16.66%; y los proyectos productivos con un 7.4%²⁶.

Estas cifras son a grandes rasgos la situación que viven las mujeres en la región huasteca, en relación con la situación económica y las demandas de un trabajo pagado.

Séverine Durin, en el artículo sobre servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey,²⁷ destaca las actividades y las discriminaciones que sufren las trabajadoras domésticas.

Los sujetos de este análisis son mayormente mujeres y se les nombra coloquialmente mediante términos que sugieren su implícita subordinación: las antes llamadas "criadas" ahora son "muchachas". Lavan, planchan, cocinan, cuidan niñas y niños, pasean perros y conversan. Discretas, como lo requiere su función, están disponibles para atender las necesidades de las familias empleadoras. En su gran mayoría proceden de zonas rurales y marginadas del país, y muchas son indígenas (CONAPRED, 2011).

En el caso del área metropolitana de Monterrey (AMM)²⁸, se muestra que se trata de un sector especialmente vulnerable por su condición étnica, su edad, género,

²⁶ CDI. "Informe de la Consulta Nacional sobre la Situación que Guardan los Derechos de las Mujeres Indígenas en sus Pueblos y Comunidades". México, 2012, en *Redescubriendo la realidad: nuestras voces como mujeres indígenas. Diagnóstico sobre la situación de las mujeres indígenas en la huasteca potosina, región sur* Maseual Siuakalli Yankuikej Siuamej, p. 34.

²⁷ Durín, Séverine, "Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey" En *Relaciones* 134, primavera 2013, p. 93-129,

²⁸ Incluye los nueve municipios de Monterrey, San Nicolás de los Garza, General Escobedo, Apodaca, Juárez, Guadalupe, San Pedro Garza García, Santa Catarina y Villa de García.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

condición de migrante, entre otros factores. Como la discriminación, en relación con la etnicidad y el racismo.

Durin realiza una investigación exhaustiva en relación al servicio doméstico en donde se muestra con una asombrosa mayoría, que es el empleo más desempeñado entre la población indígena, especialmente entre las mujeres: 80% de las indígenas se ocupaban como trabajadoras domésticas en el año 2000 (Durin 2009) y 58% en el año 2010 (INEGI 2010), por lo que destaca que existe segregación ocupacional y el trabajo doméstico es un *nicho laboral etnizado*.

El INEGI (2010) señala que el 28.11% de las personas dedicadas al trabajo doméstico hablan una lengua indígena, destaca que ese porcentaje es inferior al real, puesto que, a la hora del censo, las personas no reconocen ser hablantes de una lengua indígena por la discriminación imperante en el medio urbano.

Los estados de procedencia de las personas dedicadas al trabajo doméstico son: 70% San Luis Potosí, Veracruz e Hidalgo –estados en los que se encuentra la Huasteca, principal región indígena expulsora de migrantes hacia Nuevo León (Durin 2008) –; 6.77% Zacatecas y 4.47% Tamaulipas.

Ante estos datos duros, se analiza que es necesario un estudio acerca de las trabajadoras indígenas en el Estado de San Luis Potosí, ya que como se observa, el estado y la zona Huasteca del mismo, son catalogados como la principal región indígena expulsora de migrantes al estado de Nuevo León.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

5. METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO

Las personas informantes para esta investigación fueron de dos tipos, por una parte, actores de instituciones con responsabilidad para regular e intervenir en mejorar las condiciones de quienes ejercen trabajo doméstico remunerado y no remunerado; por otro, personas que ejercen trabajo doméstico remunerado y no remunerado tanto en la ciudad de San Luis Potosí y municipios conurbados, como en los municipios de San Antonio, Axtla de Terrazas y Tamazunchale, pertenecientes a la Región Huasteca del estado.

Fueron incluidas aquellas personas que hubiesen aceptado voluntariamente participar en este estudio y hubiesen firmado el consentimiento informado. En todo momento se informó a la población participante sobre su derecho para abandonar el estudio en el momento que así lo dispusieran, situación que no se presentó. De igual manera, previo a su participación se les garantizó la confidencialidad de la información, lo cual se procuró sustituyendo sus nombres reales por ficticios, y en el caso de las personas representantes institucionales, evitando proporcionar sus nombres y señalando la institución sólo cuando fuera estrictamente necesario.

5.1. Realización de entrevistas para el estudio del trabajo doméstico remunerado (TDR)

En el caso de las personas que desempeñan trabajo doméstico remunerado se hizo uso de la entrevista, en la cual se recupera información tanto cuantitativa como cualitativa, es decir, una parte está estructurada a partir de indicadores operacionalizados de forma nominal, ordinal, de intervalos y de razón; de igual manera, se incluyeron preguntas que detonan narrativas. En función de lo antes descrito, los testimonios de las participantes quedaron registrados por escrito y en audio.

Se emplearon dos tipos de estrategias de muestreo, el opinático (intencional) y el de bola de nieve, el primero consiste en seleccionar casos característicos de una

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

población; el segundo en identificar nuevos casos a partir de que otras informantes los refieran.

La guía de entrevista para explorar las experiencias asociadas al trabajo doméstico remunerado se puede consultar en el Anexo no. 1 de este documento, está constituida por seis apartados. Los cuales se detallan a continuación.

Primer apartado, perfil sociodemográfico. En esta sección se indagaron datos como sexo, domicilio, religión, idioma, edad, escolaridad, ocupación, estado civil, número de hijos, tipo de familia, ingreso familiar y dependientes económicos, antecedentes de migración, situación de enfermedad o discapacidad.

Segundo apartado, derechos y prestaciones laborales. Se exploraron cuestiones como antigüedad laboral, edad de inicio laboral, esquema laboral (de entrada por salida, de tiempo completo, de entrada por salida en más de una casa), duración de la jornada laboral, días trabajados por semana y mes, especificidad y respeto a las tareas que incluye su jornada, pago de horas extras, prima dominical y vacacional, periodos vacacionales, incapacidades por enfermedad o accidentes de trabajo, aguinaldo, seguridad social y/o seguros contra accidentes. Sexo y rol de la persona que la contrata y dirige sus actividades. Si tenían algún contrato. Otras prestaciones como apoyo para despensa, enfermedad y/o traslados, continuar con la escuela, pagos en especie (ropa, alimentos), alimentación y habitación, disponibilidad de otros servicios (internet, agua caliente, televisión). Tiempos de descanso durante la jornada, frecuencia con la cual se aumenta su sueldo, cobertura de medicamentos, etc.

Tercer apartado, condiciones laborales. Se explora el motivo por el cual inició y continúa en el trabajo doméstico remunerado (TDR), antecedentes de otras personas en su familia que se dedican al TDR, beneficios que contempla en el TDR, desventajas que identifica en el TDR, riesgos que asocia al TDR. Posibilidades de subsistencia e inversión con el salario obtenido del TDR.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Cuarto apartado, condiciones que atenta contra la dignidad y la seguridad en el TDR. Se indagó sobre las experiencias de violencia y discriminación, tipos y frecuencias de las violencias percibidas, perfil de las personas agresoras, respuesta personal ante estas agresiones, redes de apoyo para denunciar y acceder a la justicia identificadas. Exigencia de pruebas de embarazo, revisión de pertenencias y otras formas de discriminación y maltrato.

Quinto apartado, satisfacción o insatisfacción laboral. Se indagó sobre percepciones, emociones y sentimientos relacionados con su quehacer diario en el trabajo doméstico remunerado.

Sexto apartado, se incluyó una sección específica para ser llenada por menores de 15 años. Se indaga sobre cuestiones relevantes asociadas al trabajo infantil.

5.2. Realización de entrevistas para el estudio del trabajo doméstico no remunerado (TDNR)

Para las personas que desempeñan trabajo doméstico no remunerado (TDNR) también se hizo uso de la entrevista, que recuperó información tanto cuantitativa como cualitativa. Los testimonios de las participantes también quedaron registrados tanto por escrito como en audio.

En lo que respecta a la guía de entrevista diseñada para explorar la experiencia de las participantes en el trabajo doméstico no remunerado (TDNR) se puede consultar en el Anexo no. 2 de este documento, y está constituida por cinco apartados.

Primer apartado, perfil sociodemográfico. En esta sección se indagaron datos como sexo, domicilio, religión, idioma, edad, escolaridad, ocupación, estado civil, número de hijos, tipo de familia, ingreso familiar y dependientes económicos, antecedentes de migración y situación de enfermedad o discapacidad.

Segundo apartado, ser ama de casa y otras actividades. Se exploraron cuestiones como acceso a trabajo remunerado, salario devengado por esto, proveedor principal

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

del hogar, sueldo aportado al gasto familiar, acceso a programas sociales o remesas nacionales e internacionales, distribución de los gastos de la familia, cuidados infantiles y personas ancianas y/o enfermas.

Tercer apartado, características del TDNR. Se abordaron temas de tareas realizadas y tiempo invertido, colaboración de otros habitantes del hogar, exigencias del trabajo doméstico en casa.

Cuarto apartado, subjetividades del trabajo doméstico. Se indagó sobre sus percepciones en torno al TDNR asociado al género, las emociones que producen hacerlo, y la satisfacción o insatisfacción asociada a esto.

Quinto apartado, percepción del trabajo doméstico asociado a las mujeres. Se indagó sobre las exigencias de la pareja y la familia en torno al trabajo doméstico, participación de los hombres en el TD, experiencia en el contrato de personas para apoyo doméstico en casa.

5.3. Descripción de la población objetivo del estudio

En lo que respecta a las personas que compartieron sus experiencias asociadas al trabajo doméstico remunerado y no remunerado, se procuró que éstas habitaran en el área conurbada de San Luis Potosí y en varios municipios de la Región Huasteca. Lo anterior se decidió en función del tiempo y de los recursos de los que se disponía para llevar a cabo este estudio.

Las razones de elección de la Zona Centro y la Zona Huasteca obedecieron a que se consideró relevante documentar las condiciones que guardan mujeres que habitan en los municipios que configuran la mancha urbana del estado, y que precisamente por esto, son clasificados con bajo o muy bajo índice de marginación. Por otra parte, se consideró necesario recuperar la información de mujeres que habitan en algunos de los municipios clasificados con altos y muy altos índices de

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

marginación, además atravesadas por otro determinante potenciador de vulnerabilidad, la etnia indígena.

Las personas invitadas a participar como informantes debían cumplir con las siguientes características:

- Que tuviesen domicilio permanente en la ciudad de San Luis Potosí y municipios conurbados; o en alguna comunidad perteneciente a la región Huasteca.
- Que laboraran dentro de viviendas adscritas a la ciudad de San Luis Potosí y municipios conurbados, o en algún municipio de la región Huasteca.
- Que aceptaran de manera voluntaria participar en el estudio y hubiesen firmado el consentimiento informado.
- Para las entrevistas de Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) uno de los requisitos fue que en los últimos tres años hubiesen desarrollado esa actividad como su principal ocupación, con un mínimo de 20 horas a la semana.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

6. ASPECTOS METODOLÓGICOS A CONSIDERAR EN LAS MESAS DE TRABAJO INTERINSTITUCIONALES

La estrategia metodológica utilizada para la selección de la población fue el muestreo conocido como opinático o intencional, el cual permite seleccionar casos característicos de una población. No fue el equipo de investigación quien eligió a las personas que participarían en la elaboración del diagnóstico participativo interinstitucional, fueron las propias instituciones quienes designaron a quien les representaría mejor para la finalidad del estudio.

Para el desarrollo de la mesa de trabajo institucional se implementó la estrategia de elaboración de diagnóstico a partir de una metodología propia de la investigación acción participativa (IAP).

Las ventajas de la IAP es que permite detonar procesos reflexivos, sistemáticos, controlados y críticos; además posibilita, al tiempo que se recoge información detonar procesos de empoderamiento de la información compartida entre quienes participan; finalmente, pero no menos importante, hace factible generar una visión general de un problema tan complejo como la diversidad de perspectivas que tienen quienes conforman el grupo.

La carta descriptiva de la dinámica implementada en ambas mesas de trabajo para la elaboración del diagnóstico interinstitucional participativo se puede consultar en el Anexo no. 3.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

6.1. Metodología y actores estratégicos participantes

Para la conducción de las mesas de trabajo se generó un guion semiestructurado de preguntas que buscaba indagar las estadísticas y visibilización de problemáticas asociadas al TDR, sus tendencias y diferencias en las cuatro regiones del estado, el perfil de las personas que se insertan en el TDR, sus razones y motivaciones, principales vulneraciones visibilizadas y denunciadas, respuesta del Estado ante dichas vulneraciones, campañas u otras estrategias para crear una cultura de derechos humanos en torno al TDR, avances en leyes o iniciativas de leyes que protejan a las personas que ejercen el TDR, organizaciones, colectivos o sindicatos en el estado.

En tal sentido se contó con la participación de actores representantes de las siguientes instituciones:

Tabla 3. Instituciones participantes en las mesas de trabajo.

Región: San Luis Potosí	Región: Huasteca
1. Área de Atención Ciudadana del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.	1. Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social en la Región Huasteca (IMSS).
2. Secretaria particular de la Comisión de Asuntos Indígenas del Congreso del Estado.	2. Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI).
3. Comisión de Asuntos Indígenas del Congreso del Estado.	3. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tancanhuitz (DIF).
4. Departamento de vigencia de derechos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).	4. Módulo de la Microrregión Huasteca Centro del Instituto de las Mujeres del Estado (IMES).
5. Departamento de supervisión de afiliación de derechos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).	5. Módulo del Municipio de Ciudad Valles del Instituto de las Mujeres del Estado (IMES).
6. Dirección de inspección de la Secretaría del Trabajo y Supervisión Social (STyPS).	6. Casa de la Mujer Indígena (CAMI).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

<ol style="list-style-type: none">7. Área de empoderamiento del Centro de Justicia para las Mujeres.8. Área jurídica de la Secretaría de Educación Pública (SEP).9. Unidad de género del Instituto Potosino de la Juventud (INPOJUVE).10. Área de atención ciudadana del Instituto de las Mujeres del Estado.11. Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas.12. Comisión Estatal de Derechos Humanos.	
---	--

Fuente: Elaboración propia con base al registro de asistencia en cada una de las mesas implementadas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

7. SOBRE LA METODOLOGÍA REALIZADA EN LAS MESAS DE TRABAJO

Los problemas sociales se estructuran desde la complejidad, a partir de una serie de determinantes de tipo estructural cuya convergencia se traduce en vulneraciones que el Estado debe reducir a través de la construcción de políticas, lo que requiere el encuentro de perspectivas disciplinares, –y situándonos desde el Estado–, del diálogo de perspectivas institucionales.

En el contexto antes señalado, resulta necesaria la construcción de diagnósticos interinstitucionales, entendiendo esta interinstitucionalidad como una oportunidad para lograr la sinergia y complementariedad, pero también como un momento coyuntural para delimitar las responsabilidades de cada institución, definir las etapas de los procesos que a cada una competen, y sobre todo, reducir la duplicidad de esfuerzos y con esto hacer un uso más eficiente de los recursos.

Conscientes de lo anterior, una de las tareas planteadas en el estudio tiene relación con la elaboración de un diagnóstico interinstitucional sobre el trabajo doméstico remunerado y no remunerado. El objetivo de realizar esta tarea fue el identificar la situación del trabajo doméstico remunerado en el estado de San Luis Potosí, así como los avances que se han realizado en materia de derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras del hogar.

Dados los tiempos previstos para el estudio, la información que a continuación se reporta deriva de un solo encuentro de trabajo con representantes institucionales. Dicho encuentro tuvo una duración de cuatro horas, tiempo que resultó suficiente en función de dos premisas, primero, porque se planteó una metodología que permitió obtener la información necesaria en un periodo corto de tiempo, segundo, porque al tratarse de un tema reciente en la palestra pública, la información que se ha generado en las instituciones es relativamente escasa. A continuación, se documenta de manera breve la metodología seguida.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Lo primero fue documentar la asistencia de las personas representantes de las instituciones, lo cual se hizo de dos maneras, pidiendo el registro en la lista de asistencia y solicitando se presentaran ante el grupo antes de iniciar las actividades. Posterior a esto, se hizo el encuadre de la actividad por parte de la Dra. Yesica Yolanda Rangel Flores en la Ciudad de San Luis Potosí, y la Dra. Mariana Juárez Moreno en Ciudad Valles. El encuadre consistió en hacer una presentación de 15 minutos sobre el proyecto. Tras realizar el encuadre se pidió a las personas numerarse para conformarse en equipos, procurando la representación en los equipos de las distintas instituciones. Cada uno de los grupos tuvo a bien responder una de las siguientes preguntas previamente estructuradas.

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

Preguntas detonadoras

Equipo 1.- ¿Cuáles son las estadísticas que se tienen sobre el trabajo doméstico remunerado y de manera específica sobre su comportamiento en los últimos diez años? ¿Su tendencia ha sido hacia el incremento o decremento? ¿Existen diferencias entre las cuatro regiones de San Luis Potosí? ¿Qué características adquiere en cada una de estas?

Equipo 2.- ¿Cuál es el perfil de las mujeres que se insertan en estas actividades?

Equipo 3.- ¿Cuáles son las motivaciones de estas mujeres por insertarse en esta economía?

Equipo 4.- ¿Cuáles consideran que son las principales problemáticas que estas mujeres enfrentan? ¿Quiénes son los responsables de estas vulneraciones? ¿Qué estrategias ha implementado el Estado para reducir la vulneración de estas mujeres?

Una vez que cada equipo dio respuesta a las preguntas asignadas, debía compartir con el resto de las personas sus reflexiones y comentarios, con la posibilidad de que los demás elaborarán sus propias contribuciones a la discusión.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Posterior a esto, la Dra. Jennifer Eckerly en la Ciudad de San Luis Potosí y la Mtra. Diana Carolina Santiago en Ciudad Valles, presentaron un análisis general del estado que guarda el trabajo doméstico remunerado en el marco legal y normativo internacional, nacional y estatal. La idea con esta actividad fue dar un panorama general de las garantías que deben procurarse en torno al trabajo doméstico remunerado, con el fin de brindar elementos que facilitaran la identificación de los retos y oportunidades que el Estado y las instituciones tienen sobre el tema.

Tras esta exposición, se pidió nuevamente a las personas participantes numerarse para conformar nuevos equipos interinstitucionales. Cada grupo conformado fue responsable de dar respuesta a las siguientes preguntas.

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

Preguntas detonadoras

Equipo 1.- ¿Qué retos y amenazas existen o se han manifestado para no implementar políticas y leyes que garanticen el avance de esta población en particular?

Equipo 2.- ¿Qué avances y retrocesos han documentado sobre la situación de estas mujeres? (protección legal de sus derechos laborales, políticas, normativas, leyes).

Equipo 3.- ¿Existen iniciativas o interés por conformar colectivos o sindicatos de trabajadoras domésticas? ¿Cuáles son sus condiciones en materia de derechos humanos?

Equipo 4.- ¿Sus condiciones laborales son dignas, que condiciones se cumplen o incumplen? ¿En qué y cómo invierten sus recursos estas mujeres? ¿Cómo impacta esto en la economía del país? ¿Existen posibilidades de que se generen patrimonios a partir de la práctica de esta actividad?

Una vez acordadas las respuestas al interior de cada equipo, estas se compartieron con el resto de las personas para abrir el debate y profundizar en la reflexión.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Finalmente, el encuentro se concluyó solicitando a las participantes concluir enunciando los logros y los pendientes que el Estado y la sociedad tienen respecto al trabajo doméstico remunerado y no remunerado.

7.1. Resultados de la mesa de trabajo en San Luis potosí

En lo que respecta a las estadísticas que se tienen sobre el trabajo doméstico remunerado, se menciona que según la CONAPRED al 31 de marzo de 2019, 90% (aproximadamente 40,000 personas) de las personas que se dedican al trabajo remunerado del hogar se encontraba laborando sin un contrato, y de éstas, sólo un 12 por ciento contaba con alguna prestación como la seguridad social.

El grupo destaca que, aunque la demanda de personas que se dedica al trabajo remunerado del hogar se ha incrementado, cada vez es mayor la participación de hombres y mujeres en el trabajo asalariado, la participación de personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado es cada vez menor, debido principalmente a la ausencia de prestaciones y la precarización del sueldo.

Consideran que existen diferencias sustanciales en las condiciones que tienen las personas que ejercen trabajo doméstico remunerado en las distintas regiones del estado, teniendo mayores condiciones de desventaja social y económica quienes viven en regiones como la huasteca. La percepción del salario es menor en la región huasteca que en la ciudad de San Luis Potosí y municipios conurbados, además, las condiciones de trabajo también son distintas, en la ciudad tienen más oportunidades de trabajar en modalidades de tiempo parcial y por tanto, la posibilidad de trabajar para más de un patrón de manera simultánea; en tanto en la huasteca, las condiciones de marginación de las comunidades les obligan a contratarse de tiempo completo y con esto a mantenerse lejanas de sus redes de apoyo social y familiar significativas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

En cuanto al perfil que caracteriza a esta población particular, el grupo señala que se identifica que este grupo se caracteriza por tener una importante proporción de personas menores de edad y con bajos niveles de escolaridad, en el caso de las personas adultas que se involucran en esta actividad, señalan que no siempre carecen de escolaridad, incluso, algunas han cursado hasta el nivel bachillerato. En lo que respecta a su origen, identifican que la mayor parte proviene de comunidades rurales, muchas de estas indígenas. En lo que respecta a la clase social, la mayoría vive en condiciones de pobreza y pobreza extrema, algunas viven en hacinamiento y esta es la razón por la que aceptan trabajos de tiempo completo precarizados, con tal de tener a cambio una habitación propia. Otra cuestión que caracteriza a estas personas, –según la perspectiva del grupo–, es que son vulnerables en lo emocional, se relacionan sentimentalmente con las familias a las que sirven y pueden pasar toda su vida con estas. Aunque inician en esta actividad jóvenes, muchas de las trabajadoras son ancianas y siguen trabajando porque no tienen acceso a pensión y la mayoría no genera un patrimonio propio.

Sobre las razones que motivan a las mujeres para insertarse en esta forma de trabajo, el grupo señaló la necesidad de autonomía económica, así como la búsqueda de seguridad social.

Entre las principales problemáticas asociadas a las experiencias de este tipo de trabajo, se habló de prácticas de discriminación, jornadas de trabajo extensas y no reguladas, en algunos casos hasta esclavitud; el pago en especie con alimentos y hospedaje, la ausencia de seguridad social, así como la incertidumbre respecto al trabajo, toda vez que no hay firma de contrato, consecuentemente no se formaliza el empleo.

Coinciden en que señalar responsable de toda esta vulneración a un solo sector o actor es poco asertivo, toda vez que existe una corresponsabilidad entre Estado, sociedad y quien contrata los servicios de estas personas. El Estado piensa que el problema se resolverá únicamente a través de la procuración de la Seguridad Social

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

sin reconocer que esto no mejorará de manera sustancial hasta que no se implemente una política integral de cuidados, mientras ésta no se emita, los cuidados seguirán contemplándola como una función "natural" de las mujeres, y el trabajo de los cuidados continuará infravalorado.

En el contexto anterior es que el grupo insta a comunicar al Estado, sobre la importancia de replantear su papel en el tema de los cuidados dentro del ámbito de lo doméstico, y a reconocer que el cuidado de los niños, niñas y adolescentes, de las personas con discapacidad, enfermas y ancianas no puede seguir contemplándose como un asunto privado o de la familia sino como un tema de Estado, toda vez que impacta en la generación del Producto Interno Bruto (PIB).

Coinciden en que en los últimos años se ha logrado un avance en el tema de la formalización del trabajo doméstico remunerado, sin embargo, también reconocen que este se ha quedado en el plano de términos legislativos y normativos, sin que materialmente se traduzca en un avance significativo para las realidades de las personas trabajadoras del hogar. En el sentido anterior es que el trabajo remunerado del hogar ha mantenido una tendencia a la precarización y se desarrolla en contextos de suma violencia contra los derechos humanos y laborales, sin acceso a la sindicalización y sin organización colectiva.

Respecto a los retos y amenazas que existen para no implementar políticas y leyes que garanticen el avance de esta población en particular, el grupo señala la ausencia de infraestructura y recursos. El Estado debe ocuparse no sólo de incorporar el tema en el marco legal y normativo, sino también de accionar estrategias para institucionalizar el tema, para esto debe instalar capacidades lo que implica tiempo y presupuesto. No se trata solo de garantizar el derecho en la ley sino en generar las condiciones para cumplir con tal derecho, por ejemplo, en el caso específico del cuidado infantil se garantiza el derecho al apoyo de guardería, sin embargo, las mujeres deben esperar hasta más de un año para que sus hijos e hijas tengan acceso.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

En cuanto a las condiciones laborales que estas personas tienen en su cotidianeidad, el grupo concluye que éstas no son dignas, porque se incumplen sus derechos e incluso continúan documentándose casos de explotación laboral. Es función del Estado regular las condiciones laborales, ya que mientras éstas no sean reguladas no existen parámetros para monitorear las condiciones labores. En tanto no se exija la existencia de contrato laboral, no habrá tampoco elementos para estimar si las prestaciones otorgadas son las mínimas necesarias para una vida digna. Además, consideran imperante regular la carga laboral, horarios y funciones.

Otra condición que refieren preocupante, es la que tiene que ver con lo que estas personas logran hacer con su ingreso y como lo invierten. El grupo señala que el ingreso se invierte prácticamente en servicios y alimentos, es decir exclusivamente en consumo diario, sin posibilidad alguna de generar ahorro o inversión, ésta es una de las razones por la que muchas personas ancianas continúan trabajando, porque no pueden generar un patrimonio, a esto sumado, el hecho de que no cuentan con acceso a INFONAVIT, menos aún a créditos hipotecarios.

Cuando se pregunta al grupo, si consideran que han existido avances en la formalización y vindicación del trabajo doméstico remunerado, éste coincide en que los cambios han sido lentos pero han comenzado a generarse, dos de los más claros ejemplos de lo anterior son: 1) El programa piloto que actualmente coordina el IMSS para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social, y 2) La colaboración interinstitucional que han generado algunas instituciones para garantizar el acceso de mujeres vulnerables al empleo, respecto a este segundo, puntualizan de manera específica la coordinación que ha sostenido el Centro de Justicia para Mujeres (CJM) y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) a través de Servicio Nacional de Empleo.

Respecto al programa que actualmente se está piloteando para la afiliación de las personas que se dedican al trabajo remunerado en el hogar, éste comenzó a implementarse desde el 1 de abril de 2019 a partir de una resolución de la Suprema

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Corte de Justicia en la cual ordenó al IMSS iniciar un programa para incorporar las personas trabajadoras del hogar a la Seguridad Social.

Al tratarse de un programa con una fase de piloteo, la incorporación se plantea voluntaria en un periodo de 18 meses, progresivamente se exigirá la obligatoriedad. La finalidad de este programa es formalizar la política pública a través de la cual se busca garantizar el acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar (en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores). Entre los beneficios a los que accederían estas personas se encuentra el registrar a sus beneficiarios (cónyuge, concubino, hijos, hijas, padre y madre), acceder a servicios médicos hospitalarios, farmacéuticos, atención obstétrica, incapacidades, pensión por invalidez y vida, fondo para el retiro, así como prestaciones dentro de las que se encuentran velatorios y guarderías.

En la siguiente tabla se refleja el cálculo de lo que se tiene que pagar en función al salario base, para esto el trabajador deberá solicitar entre un salario mínimo y el equivalente a 25 UMAS.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Se calculará considerando el salario del trabajador, que deberá oscilar entre un salario mínimo y el equivalente al valor de veinticinco UMAS.

	Salario mensual	Cuotas mensuales
Salario mínimo	3,080.40	904.22
1.5 UMA	3,802.20	994.96
2	5,069.40	1,154.22
3	7,604.10	1,472.81
4	10,138.80	1,829.41
5	12,673.50	2,186.01
6	15,208.20	2,186.01
7	17,742.90	2,899.20
8	20,277.60	3,255.77
9	22,812.30	3,612.40
10	25,347.00	3,968.96
15	38,020.50	5,751.97
20	50,694.00	7,534.95
25	63,367.50	9,317.91

5

El proceso por inscribir a una persona trabajadora es el siguiente:

1. Obtener número de seguridad social, que puede ser en la subdelegación presentando CURP, identificación oficial y acta de nacimiento; o través del portal de internet.
2. Solicitar el aseguramiento en la subdelegación o en el portal del IMSS.
3. Generar la línea de captura para el pago, ya sea en la subdelegación, en el IMSS o en el portal del IMSS. Deberá indicarse el salario mensual de la persona trabajadora del hogar, número de días que labora, en caso de varios patrones, precisar número de días que labora para cada uno. De los casos de personas que se han registrado hasta la fecha en San Luis Potosí, sólo hay un caso con dos patrones, el resto refiere sólo un patrón.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

4. Realizar el pago, presencial en la ventanilla del banco y no presencial a través de un portal bancario. Regularmente el registro de la persona la hace el patrón ya que este absorbe el pago y lo formaliza.
5. Registrarse en la clínica. Acudir a la clínica de manera presencial o a través también del portal de la app del IMSS con la CURP, identificación oficial, comprobante de domicilio, correo electrónico, número de seguridad social, una fotografía infantil para su carnet de citas, en este paso también puede registrar a sus beneficiarios directos.

En este caso no es necesario que cada parón obtenga *registro patronal*, ya que se trata de registro compensacional del IMSS, es un solo registro patronal para todo el tipo de aseguramiento y el IMSS hace las veces de patrón. En el contexto anterior y sin embargo, debe de haber una persona que figure como patrón, que dé su nombre, domicilio, RFC y CURP, ya que esta persona será responsable de hacer los pagos y será quien figure como responsable directo de la persona trabajadora del hogar.

Para el caso de las incapacidades, en caso de tener más de un patrón, se hará responsable al patrón que ocupe más días a la persona, esto porque es con esta persona con quien tenga registrado un mayor salario y también para generar el debido derecho al trabajador. Toda vez que las incapacidades son de tiempo, modo y lugar; si se trata de un "riesgo de trabajo" se analizará dónde ocurrió el riesgo y el salario con que estaba registrado en el momento, para cubrir esa incapacidad.

Aunque desde su inicio este programa piloto se planteó con una vigencia de 18 meses (tiempo en que el registro es de manera voluntaria), existe la posibilidad de que se dicte la obligatoriedad para el registro antes de completar este plazo. En lo que respecta a los resultados que han podido documentarse de este programa piloto en San Luis Potosí, en el periodo de enero a noviembre de 2019 se registró a 195 personas trabajadoras del hogar, 93 en la delegación poniente, 74 en la oriente, 15 en Ciudad Valles 15 y 13 en Matehuala.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Es importante puntualizar que el pago de la seguridad social se realiza mensualmente, debiendo cubrirse antes del día 20 de cada mes, si un mes no se paga pierde la seguridad social, sin embargo, todo lo que acumula permanece en una cuenta individual que suma semanas de cotización para una futura pensión. Si el seguro no se paga implica baja y no hay derechos como el trabajador o trabajadora que tiene un patrón ordinario, es decir, no tiene los 56 días de conservación de derecho porque no se trata como tal de cuotas obrero patronales.

En el marco de los esfuerzos antes mencionados, es preciso rescatar que el grupo identifica que una de las resistencias más importantes para formalizar el trabajo doméstico remunerado tiene relación con la existencia de condiciones estructurales que estas mujeres han tenido en toda su vida y que las imposibilitan para asumirse sujetas de derecho, están impuestas a todo tipos de violencia y carencias, situación que implica que a veces ni siquiera dan cuenta de las condiciones indignas que tienen en su trabajo, menos aún que soliciten ser afiliadas al Seguro Social por sus patrones.

Una de las evidencias más claras de la ausencia de empoderamiento y desconocimiento de sus derechos humanos y labores, es la ausencia de iniciativas en lo local para sindicalizar el trabajo doméstico remunerado. El grupo señala que esto es resultado de la ausencia de información de estas personas sobre derechos humanos y laborales, así como que es predecible en un contexto en el que el trabajo doméstico se hace desde lo solitario sin condiciones para pensar en colectivo. Habrá que reflexionar además sobre los contextos de vulnerabilidad social en que estas personas se desempeñan, donde no hay como tal una libertad la organización sindical, toda vez que no se les garantiza no perder el empleo por sindicalizarse.

En el sentido anterior, el grupo sugiere dirigir los esfuerzos para la implementación de políticas públicas, procurando garantizar condiciones que no vulneren a estas personas frente a la posibilidad de perder sus empleos, lo anterior, toda vez que es

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

previsible que la respuesta social de inicio sea dejar de contratar personas trabajadoras del hogar.

Convocan también a que el Estado implemente una perspectiva integral de género, visibilizando que no todas las personas empleadoras están en condiciones de garantizar el pago extra que implica la seguridad social, porque no todas son profesionistas que perciban sueldos sustanciales, habrá que pensar entonces cuál es la responsabilidad que asume el Estado, no solo para garantizar derechos en las personas trabajadoras del hogar remuneradas, sino también para aquellas personas, –particularmente mujeres–, que trabajan en un contexto en el que prevalece una brecha salarial de género. El problema de fondo entonces es que no existe, ni hay datos que hagan pensar que en breve pueda implementarse una política integral en materia de cuidados.

Concluyen que es urgente valorar en su justa dimensión el impacto del trabajo doméstico tanto remunerado como no remunerado, puesto que en 2017 se contabilizó la aportación al PIB, y se documentó que la mayor aportación se había hecho desde el trabajo doméstico, situándose incluso por encima de la industria de la transformación, lo que coloca como un asunto prioritario tanto en el ámbito económico como de desarrollo.

7.2. Informe del desarrollo de la Mesa de Trabajo en Ciudad Valles

El objetivo de la mesa de trabajo fue conocer la situación del trabajo doméstico remunerado en los municipios pertenecientes a la Zona Huasteca, así como también conocer los avances que se han tenido en materia de derechos humanos y laborales de las personas que se dedican a esta actividad en la zona. Para lograr este objetivo se reunieron a los actores institucionales de la Zona Huasteca que trabajan este tema o que tienen relación con mujeres que se dedican al trabajo doméstico remunerado en la región.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

La metodología utilizada permitió que las personas participantes pudieran dialogar respecto a la situación del trabajo doméstico remunerado en la zona, principalmente en las regiones indígenas, mencionando las características sociales y culturales que han identificado en la región.

La dinámica de la mesa de trabajo fue la utilizada en la mesa de trabajo de San Luis Potosí. De las once personas participantes en la mesa de trabajo, tres personas hablaban tének, las demás personas mencionaron que dentro de las instituciones donde laboran se apoyan de algunos compañeros o compañeras de trabajo que hablan lengua tének o náhuatl, o de traductores, o han hecho alianzas con personas de la región que son hablantes de tének o náhuatl para brindarle atención a las personas indígenas que no hablan español.

Al finalizar la mesa de trabajo las personas participantes pidieron realizar un directorio institucional para poder coordinarse y hacer acciones en conjunto a favor de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado.

7.3. Aportes de la mesa de trabajo realizada en Ciudad Valles

Dentro de la mesa de trabajo con las instituciones participantes en la huasteca, el subdelegado del IMSS con sede en Ciudad Valles refiere que cuentan con estadísticas sobre lo que es el trabajo doméstico remunerado, pero no las presentó, comentó que en la región huasteca tienen menos de 20 personas inscritas, una de las cuales es un hombre.

En relación con las diferencias entre la región huasteca y las otras regiones del estado, refieren que sí las hay y que son muy evidentes. Una es el desconocimiento del personal institucional sobre el tema y otra barrera que consideran muy relevante es el idioma indígena. Otra de las situaciones que también consideran importante a tomar en cuenta es el fenómeno de la migración. Algunas personas mencionaron que personas de diferentes edades, incluso que son menores de edad salen de las comunidades indígenas a laborar como trabajadoras domésticas en otros estados.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Las personas que más migran son mujeres jóvenes y menores de edad, mencionaron que se van desde los 14 años; migran principalmente mujeres solteras y las madres solteras.

En la mesa de trabajo mencionaron que las principales motivaciones, en el caso de las mujeres jóvenes, son continuar con sus estudios, debido a la dificultad que tienen sus padres y familiares para apoyarlas. Un gran número de jóvenes se dedican al trabajo doméstico remunerado en las vacaciones, para reunir recurso y continuar con sus estudios en la huasteca. También un gran número de madres solteras migran, al no contar con el apoyo de la pareja, buscan la manera de salir adelante con sus hijos y traer ingreso a sus familias, hijos y padres.

Las principales problemáticas que enfrentan las mujeres al salir de las comunidades, es ser discriminadas por pertenecer a una comunidad indígena; algunos participantes comentaron que no se les toma en cuenta, además algunas son víctimas de violencia sexual y explotación en el trabajo. El ser de una comunidad indígena y hablar una lengua indígena, son condiciones que les pueden generar problemas en una ciudad.

Los principales responsables de las vulneraciones que sufren las trabajadoras domésticas en las ciudades principalmente son los patrones, aunque es importante considerar que saliendo de su comunidad se enfrentan a diversas vulneraciones en diversos contextos de las ciudades.

Respondiendo a la pregunta de qué estrategias ha implementado el Estado para mejorar las condiciones de las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado refieren que aún no se ha implementado ninguna; aunque en ocasiones se les apoya con algún proyecto aislado, no se les da continuidad, la mayoría de las personas participantes en la mesa de trabajo aún no conocen estrategias de apoyo.

En la segunda ronda de preguntas, para responder a la pregunta sobre los retos o amenazas para implementar políticas o leyes que garanticen el avance de esta

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

población, los participantes refirieron que más que hablar de amenazas hay retos, que son principalmente la difusión de la información, aunque también reconocen que existe la falta de interés por parte de las instituciones o del personal, consideran que debería de existir mayor empatía hacia las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado; además de que se les debería de brindar un acompañamiento por parte de las instituciones.

En relación con los avances y retrocesos que se han implementado sobre las situaciones de las mujeres, se concluye que sí existen avances, uno de ellos es la iniciativa donde se obliga al patrón, a brindar seguro a la trabajadora. Y la parte del retroceso, consideran que existe una escasa información sobre el tema, las instituciones que cuentan con esta información, como lo son la Subdelegación del IMSS no tienen un diálogo con las comunidades indígenas, principalmente por la falta de traductores. Otro de los retrocesos que fueron mencionados fue la discriminación hacia las personas que se dedican a esta actividad, que se ha normalizado.

Respecto a la iniciativa de conformar alguna asociación de trabajadoras domésticas, mencionan que no es posible por dos razones. Una es la falta de tiempo que las personas tienen, las jornadas de trabajo son mayores a ocho horas, además del tiempo de los traslados y el trabajo que tienen que llegar a hacer en sus propios hogares les deja muy poco tiempo para organizarse; otra de las razones es que cuando una mujer trabajadora doméstica decide reunir un grupo de personas que realicen esta actividad para conformar un sindicato, la podría poner en riesgo de perder su trabajo, pues en cuanto se da cuenta el patrón, la echa del trabajo.

Referente a las condiciones de derechos humanos, consideran que sus derechos son vulnerados. Una de las razones es porque no cuentan con un contrato escrito de trabajo, algunas no reciben el sueldo acordado con sus empleadores, otras trabajan desde las 4 de la mañana hasta las 10 u 11 de la noche, algunas no tienen

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

días de descanso y algunas trabajan en condiciones que no son dignas para ninguna persona.

En su opinión las personas que se dedican al trabajo doméstico invierten o gastan su dinero dependiendo del grupo etario al que pertenezcan. Las jóvenes que trabajan a Monterrey en sus vacaciones invierten su sueldo en su propia educación; además, algunas les mandan dinero a sus familias para alimentación principalmente. Las mujeres que son madres solteras le dan prioridad a invertir su dinero en tener un patrimonio para ellas y sus hijos, por ejemplo, en construir una casa o comprar enseres domésticos; también gastan su dinero en los estudios de sus hijos.

Al opinar sobre las condiciones en las que se encuentran las trabajadoras domésticas, los integrantes de la mesa de trabajo manifestaron que son condiciones muy vulnerables, porque no se toman en cuenta sus derechos humanos, debido a las largas jornadas, no se le establece un horario para comer y dormir, se aprovechan de que muchas de ellas no han tenido ingreso propio y además de quedarse en la casa en donde laboran. Algunas personas comentaron algunos casos de trabajadoras domésticas que vivían con sus empleadores, a las cuales se les violentan todos sus derechos.

Respecto el ingreso económico para país que el trabajo doméstico aporta, refieren que sí hay impacto, porque desde el momento que la trabajadora se queda en casa, cuidando a los niños, el patrón va a trabajar a generar más ingreso y de ese ingreso que le dan a la trabajadora pues también está consumiendo y está generando un impacto en la economía en el país.

Dentro de las mesas de trabajo mencionaron que los principales lugares donde las mujeres migran para laborar en trabajo doméstico es Monterrey, Matamoros y Guadalajara. En el nivel educativo refieren que en su mayoría han estudiado hasta la secundaria, y algunas la preparatoria. Aunque refieren que son las jóvenes las

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

que migran, porque las mujeres que realiza trabajo doméstico en la zona son las de mayor edad.

Otro de los temas que surgieron en el diálogo entre los participantes de la mesa de trabajo fue las diferencias entre las mujeres y hombres que se dedican al trabajo doméstico remunerado. Los hombres que se dedican a esta actividad realizan actividades como jardinería, hacer mandados o ser choferes; las mujeres hacen actividades de limpieza y cuidado de personas. También mencionaron que existen grandes diferencias respecto en qué se gastan el dinero; los hombres mayoritariamente lo utilizan para sus cosas personales y después para sus familias; a diferencia de las mujeres que la mayor parte de su ingreso o todo lo gastan en sus familias.

Cabe destacar que antes de terminar la mesa de trabajo, las personas participantes decidieron organizarse, realizar algunos compromisos y acuerdos para trabajar en conjunto para favorecer a las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado. Los compromisos y los acuerdos que surgieron a través de la mesa de trabajo fueron:

- Gestión y comunicación entre instituciones participantes, para la difusión de los derechos de las mujeres trabajadoras del hogar. Así como la orientación de parte del IMSS y la transversalización de la información referentes al tema.
- Asesorar a las mujeres en sus derechos y mayor difusión en varios idiomas en las zonas donde las personas trabajadoras domésticas van, como mercados, molinos, entre otros.
- Acompañar, difundir la información en todas las instancias y en las radiodifusoras en español, tének y náhuatl.
- Impulsar la asociación de mujeres que se dedican al trabajo doméstico remunerado.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

- Iniciar la planeación de las estrategias de trabajo y compartir la información sobre la temática con sus compañeros de las instituciones. Comenzar la prueba piloto de difusión en algún municipio, en alianza con las instituciones participantes, seguir la difusión en la región y en los 21 municipios de la región huasteca.

Como conclusión de la mesa de trabajo, quienes participaron mencionan que es urgente la difusión de los derechos de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, es necesario, conocer la situación actual de personas trabajadoras domésticas; no se sabe sobre las condiciones de las trabajadoras domésticas de quedada. También consideran fundamental informar a los patrones sobre el programa de inclusión al IMSS de las trabajadoras domésticas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

8. SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS DERIVADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS

8.1. RESULTADOS DEL ESTUDIO REALIZADO EN SAN LUIS POTOSÍ. TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

8.1.1 Características etarias, étnicas, económicas, de salud y socioculturales de las empleadas del hogar en la ciudad capital

Se entrevistó a un total de 26 mujeres empleadas del hogar que trabajan en diferentes partes de la ciudad de San Luis Potosí, 17 de ellas viven en este municipio, el resto en diferentes municipios de la zona centro: 9 en Mexquitic de Carmona y 2 en Soledad de Graciano Sánchez. La muestra tiene una mediana de 51.5 años de edad, con un mínimo de 22 años y un máximo de 83 años.

Las colonias en las que reportan vivir estas trabajadoras son:

Alamitos	Fraccionamiento Real Providencia
Balcones del Valle	Fraccionamiento Santuario
Barrio de Santiago	La Virgen
Bellas Lomas	Monteoscuro
Charquillo (2)	Providencia
Colonia General I. Martínez	Rancho Nuevo
Colonia Tierra Blanca (2)	Retornos
San José de Buenavista	Unidad Habitacional Ponciano Arriaga
San José del Rincón (6)	Wenceslao
San Miguelito	

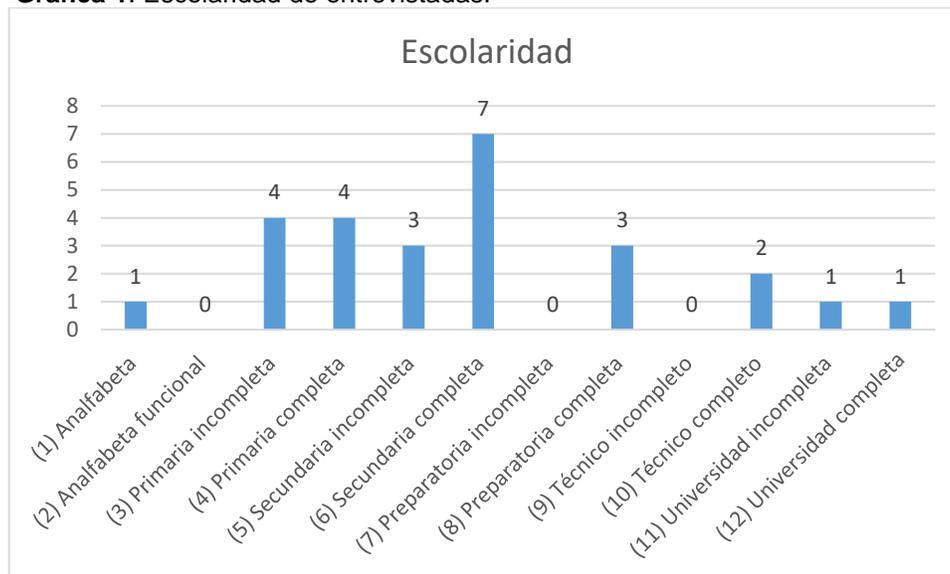
Escolaridad y estado civil

En cuanto a su escolaridad, se observan diferentes niveles, desde alguna mujer que es analfabeta hasta una que terminó la licenciatura. La mayor cantidad de ellas se encuentran entre algún grado de secundaria y la preparatoria completa (13 mujeres)

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

y otras 8 mujeres se agrupan en aquellas que cursaron algunos años de primaria o que la concluyeron (Ver gráfica).

Gráfica 1. Escolaridad de entrevistadas.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Con respecto al estado civil, la mitad de las participantes se encuentran casadas y el resto tiene diferentes condiciones, como se aprecia en la siguiente gráfica.

Gráfica 2. Estado Civil de las entrevistadas.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Salario y participación en la economía familiar

El promedio de salario diario que reciben es de \$244.56, haciendo un promedio de ingreso mensual de \$4,730.81. En la siguiente tabla se aprecian los sueldos de cada una de las participantes.

Tabla 5. Sueldos diario y mensual de entrevistadas.

Sueldos Diario y Mensual		
Participante	Sueldo diario	Sueldo mensual
AZA1	\$291.00	\$6,800.00
AZA2	\$408.00	\$12,800.00
AZA3	\$481.00	\$11,611.00
AZA4	\$66.60	\$800.00
AZA5	\$300.00	\$7,200.00
MAEH1	\$200.00	\$3,200.00
MAEH2	\$200.00	\$1,600.00
MAEH3	\$250.00	\$1,000.00
MAEH4	\$270.00	\$5,400.00
MAEH5	\$250.00	\$2,000.00
CARO1	\$250.00	\$5,000.00
CARO2	\$35.00	\$1,000.00
MJM1	\$200.00	\$4,000.00
MJM2	\$200.00	\$6,320.00
MJM3	\$200.00	\$1,600.00
MJM4	\$250.00	\$4,000.00
MJM5	\$150.00	\$3,000.00

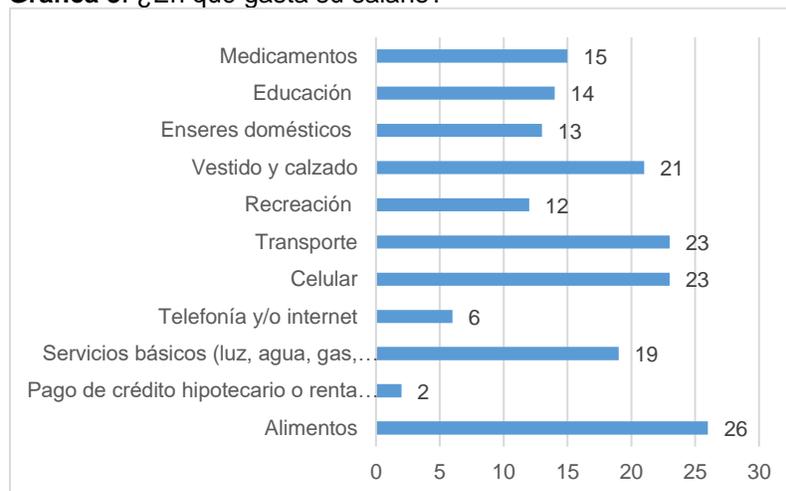
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

JAEG1	\$200.00	\$3,200.00
JAEG2	\$200.00	\$4,000.00
JAEG3	\$300.00	\$5,000.00
YYRF1	\$280.00	\$4,500.00
YYRF2	\$240.00	\$4,320.00
YYRF3	\$250.00	\$5,250.00
YYRF4	\$300.00	\$6,300.00
YYRF5	\$337.00	\$7,100.00
YYRF6	\$250.00	\$6,000.00

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Con relación a su papel como proveedoras, cabe destacar que 11 de las 26 participantes (42%) son las proveedoras principales de su hogar y conservan para sí mismas el 21.08% de su salario. Los aspectos que cubren con su salario son los siguientes: los básicos como alimentación, el celular, vestido y calzado y los servicios básicos de la casa, además el transporte para seguir trabajando (Observe la gráfica).

Gráfica 3. ¿En qué gasta su salario?



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Su aporte a la alimentación de la familia ocupa un papel central, además en sus narrativas se detallan aspectos como los altos costos de servicios como el agua o la telefonía que tienen que cubrir en sus colonias:

Pago alimentos, agua por la pipa cada mes o cada quince días, sale en 300, [...], me dura 15 y 20 días, de todo hago allí en lo que utilizo el agua, pago celular, uso camión, no hacemos recreación. Vestido y calzado tengo que comprar, enseres domésticos no compró. Medicamentos si compró cuando es necesario (AZA5).

Como se aprecia en la narrativa anterior y en los resultados de la gráfica 3, es notorio que los servicios de telefonía e internet, como los de recreación que no son gastos fijos, sino que son aleatorios (recargas) quizá por ello son los gastos que menos aparecen con claridad. Las mujeres que tienen hijas y/o hijos estudiantes invierten una buena parte de su sueldo en apoyarles de diferentes maneras en los costos de su educación. Las siguientes voces dan cuenta de ello:

Escuela, comida, servicios generales para la casa (CARO1).

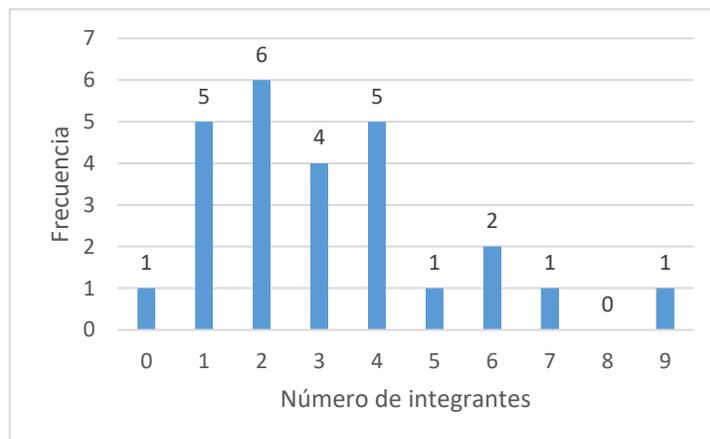
En mandado y cosas para la casa, por ejemplo, ahorita estoy pagando un servicio funerario, pago \$500 cada quince días, es un servicio para el día que yo llegue a faltar. Pues también me lo gasto en el camión, en lo que mi hija necesita para la escuela (MJM2).

Se gasta en la escuela de mi hija, es la carrera de dentista y pues no es barata. Una quincena pone mi hija para el gasto y yo otra (MAEH4).

En promedio las mujeres entrevistadas viven con 3.15 personas en su hogar; se identificaron hogares con 1 persona, es decir una mujer sola, y hasta mujeres que tienen hogares con 9 integrantes.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Gráfica 4. Número de integrantes del hogar.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Tabla 6. Integrantes de la familia y aporte económico.

	NÚMERO DE INTEGRANTES	NÚMERO DE INTEGRANTES MENORES DE EDAD	NÚMERO DE INTEGRANTES (INCLUYENDO MENORES) QUE NO RECIBEN INGRESO	INGRESOS TOTALES DE INTEGRANTES	APORTES TOTALES DE INTEGRANTES AL GASTO DEL HOGAR	PORCENTAJE DEL INGRESO DE INTEGRANTES QUE SE APORTA AL GASTO DEL HOGAR	INGRESO MENSUAL DE LA ENCUESTADA	APORTE TOTAL DE LA ENCUESTADA AL GASTO DEL HOGAR	PORCENTAJE DEL INGRESO DE LA ENCUESTADA QUE ELLA DESTINA AL GASTO DEL HOGAR	TOTAL DE INGRESOS DE INTEGRANTES DEL HOGAR INCLUYENDO LA ENCUESTADA
AZA1	2	1	2	0	0		6,800	6,800	100%	6,800
AZA2	2	1	1	7,200	6,400	89%	12,800	12,800	100%	20,000
AZA3	3	1	1	10,400	0	0%	11,611	9,611	83%	22,011
AZA4	4	0	0	(*)	10,100	(*)	800	800	100%	800
AZA5	1	0	0	(*)	3,200	(*)	7,200	3,600	50%	7,200
MAEH1	7	3	3	16,600	8,500	51%	3,200	3,200	100%	19,800
MAEH2	1	0	0	(*)	(*)	(*)	1,600	1,600	100%	1,600
MAEH3	4	1	1	9,600	5,400	56%	1,000	100	10%	10,600
MAEH4	1	0	0	7,600	3,800	50%	5,400	2,700	50%	13,000
MAEH5	2	1	0	13,120	8,000	61%	2,000	1,000	50%	15,120
CARO1	3	1	1	10,600	0	0%	5,000	5,000	100%	15,600
CARO2	1	0	0	8,000	2,400	30%	1,000	500	50%	9,000
MJM1	2	2	2	0	0		4,000	4,000	100%	4,000

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

MJM2	6	2	3	(*)	7,200	(*)	6,320	5,300	84%	6,320
MJM3	0	0	0	0	0	(*)	1,600	1,600	100%	1,600
MJM4	6	5	3	(*)	0	0	4,000	4,000	100%	4,000
MJM5	1	0	0	(*)	2,000	(*)	3,000	1,500	50%	3,000
JAEG1	4	3	3	4,000	2,000	50%	3,200	3,200	100%	7,200
JAEG2	4	2	2	7,000	3,200	46%	4,000	4,000	100%	11,000
JAEG3	4	0	0	25,800	0	0%	5,000	5,000	100%	30,800
YYRF1	9	4	6	(*)	8,000	(*)	4,500	3,300	73%	4,500
YYRF2	2	1	1	2,800	1,600	57%	4,320	3,240	75%	7,120
YYRF3	2	1	0	6,000	5,500	92%	5,250	4,000	76%	11,250
YYRF4	3	2	2	10,000	8,000	80%	6,300	3,300	52%	16,300
YYRF5	3	1	0		6,000		7,100	4,100	58%	7,100
YYRF6	5	2	3	8,000	8,000	100%	6,000	4,000	67%	14,000
MEDIA	3.15	1.31	1.31	8151.11	3972.00	48%	4730.81	3778.88	78%	10373.88

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

(*) Celdas en blanco: la encuestada no sabe cuánto gana algún integrante.

Como se puede apreciar en la tabla anterior, las entrevistadas viven con 3.15 integrantes en su hogar. El 1.31 en promedio son menores de edad y 1.31 (incluyendo algunos de los menores y algunos mayores de edad) son personas que no tienen o no aportan ingresos al gasto del hogar.

En promedio, quienes integran los hogares, aportan el 48% de sus ingresos al gasto del hogar, mientras que las encuestadas en promedio aportan el 78% de su ingreso. Es decir que su ingreso mensual las convierte en proveedoras centrales, pues su salario se destina en el mayor porcentaje a la economía del hogar.

Llama la atención el testimonio de varias de las entrevistadas que expresaron desconocer cuánto ganaban otras personas integrantes de su hogar, incluyendo sus propias parejas. En este sentido, se advierte que no existen acuerdos de colaboración económica en el hogar, incluso por ello, podría ser menor el porcentaje promedio del aporte de los demás integrantes del hogar.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Una exploración más profunda de este tema podría confirmar la invisibilidad y vulnerabilidad de la autonomía económica de las entrevistadas pues al no saber cuánto ganan sus parejas, no pueden exigir que aporten en términos de mayor equidad en beneficio de la calidad de vida de su hogar.

En el siguiente cuadro se puede apreciar que 14 de las entrevistadas, declararon vivir con su pareja. Al preguntarles sobre las actividades remuneradas que realizan sus parejas, señalaron lo siguiente: 4 son trabajadores de la construcción, 3 obreros; 1 profesionista, 1 técnico; 1 comerciante; 1 herrero; 1 jornalero; 1 pensionado y 1 oficial de seguridad privada. Sin embargo 2 de las entrevistadas señalaron que desconocían el ingreso mensual que tienen sus respectivas parejas.

Tabla 7. Parejas y sus ocupaciones.

	Ocupación principal	Sueldo mensual	Aporte mensual al gasto familiar
	(1) Estudiante, (2) Trabajador/a de obra, (3) Obrero/a, (4) Profesionista, (5) Técnico/a, (6) Comerciante, (7) Trabajo doméstico NR, (8) Trabajo doméstico R, (9) Otro (especificar).	cantidad en pesos	cantidad en pesos
TAZA1	5	0	0
AZA2	6	7,200	6,400
AZA5	9 (herrero)	No sabe	3,200
MAEH1	2	7,200	6,000
MAEH5	4	9,000	6,000
CARO2	9 (seguridad privada)	8,000	2,400
MJM2	2	6,000	5,200

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

MJM5	3	No sabe	2,000
JAEG3	9 (pensionado)	1,800	0
YYRF1	2	8,000	8,000
YYRF3	3	6,000	5,500
YYRF4	2	10,000	8,000
YYRF5	3	6,000	6,000
YYRF6	9 (jornalero)	8,000	8,000

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

A continuación, se recuperan narrativas de las entrevistadas acerca de los aportes de las personas integrantes de la familia para la manutención de su hogar:

Mi esposo tiene un trabajo irregular, se dedica a comprar y vender autos y a algunos trabajos de hojalatería y pintura. Él no tiene un sueldo mensual, porque tarda mucho para vender un carro o para que le llegue trabajo, por lo que no aporta para el gasto familiar, se compra algunas cosas con su ahorro, de lo que tiene en la caja, de lo que se ha ganado de los carros (AZA1).

El hijo trabaja en una frutería por la tarde después de la universidad. Lo que él saca es para sus gastos (hijo) y mi hija lo que gana es para el colegio de su hijo y para los gastos que tiene con él. Ella me ayuda cuando puede (AZA3).

Mi esposo supuestamente gana \$1500 a la semana, pero siempre me da \$1300. Y antes me daba \$1000, pero allí estoy yo friegue y friegue, que cómo va a ganar menos que yo, y ya me da ahora \$1300 por semana. De mis hijos no sé cuánto ganan, me dan \$500 cada 15 días, pero no me han dicho cuánto ganan, ¿usted cree?, han de pensar... capaz que le digo y me pide dame más (MJM2).

Mi esposo me da \$500, ajuste o no, yo pongo lo que falte (MJM5).

Mi hija se desanimó de la escuela y se fue a trabajar, eso está bien porque si estuvieran estudiando los dos ya sería mucho muy pesado. Ella mete poquito de lo que gana acá y con eso también nos ayudamos (YYRF2).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Ahora sí que nomás mi señor y yo mantenemos la casa porque las dos niñas estudian, pero los gastos no son muchos, ellas ayudan haciendo la casa, son comedidas (YYRF4).

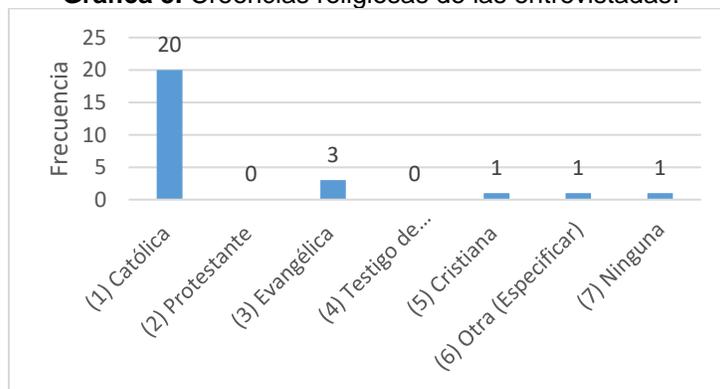
Las narrativas develan el predominio de trabajos informales en las familias. Así como el papel que estas mujeres juegan en las negociaciones, equilibrios y hasta forcejeos para completar el gasto familiar, para que se mantengan los hogares. Llama la atención que las mayores resistencias a transparentar sus salarios son de los hombres y las mujeres son más dispuestas al aporte familiar incluso dejando los estudios.

Religión

Otro aspecto que se exploró en las entrevistas, fue el relacionado con las prácticas religiosas de las empleadas del hogar. Datos relevantes en varios sentidos, tanto para conocer los posibles vínculos subjetivos con el trabajo de reproducción y trabajo doméstico, como para apreciar el tiempo que dedican a estas actividades.

Los resultados debelan que el 77% de las trabajadoras son católicas y 3 de ellas son evangélicas. En la gráfica se aprecian las otras religiones que enunciaron practicar el resto de ellas.

Gráfica 5. Creencias religiosas de las entrevistadas.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Para 22 mujeres, el 85% de las encuestadas, es muy importante la religión, el resto no responde o la consideran nada importante.

Algunas de ellas –además de sus dobles jornadas de trabajo doméstico- dedican tiempo a los rituales y a las actividades pastorales. Otras, aunque consideran importante su religión, señalan que no tienen tiempo para ello. Las siguientes narrativas hacen referencias a estas posturas.

Es bastante importante, porque te sientes mejor en todo eso. Que te ayuda a salir adelante, sentirte bien, tranquilizarte, sentirte en paz contigo mismo y aprender a perdonar a las personas (CARO2).

Es importante pero no tengo tiempo (AZA3).

Le dedico tres días como dos horas. Ahorita hicimos enchiladas y esas las vendemos, también nos dan enseñanza de la biblia, el dinero de las enchiladas se queda para el apoyo de la iglesia. Uno hace eso para apoyar a los misioneros (YYRF3).

Como se observa en la narrativa anterior, algunas de estas trabajadoras son Catequistas o apoyan de alguna manera a las actividades de la iglesia, por lo que su participación en la religión es constante durante la semana. Las actividades relacionadas con la religión que realizan son: misa los domingos o algún día de la semana, rezos, oraciones o rosarios o adoración del santísimo cada día, escuchan la radio religiosa y van a la iglesia cuando hay alguna celebración.

Todos los días rezo el rosario de 7 a 8. A veces sola o a veces con mis nietos. Los martes vamos a misa como familia (AZA5).

Me siento muy a gusto porque doy clases de catecismo para niños de primera comunión, de confirmación, adolescentes, adultos y discapacitados. Tengo también un grupo de personas de la tercera edad que cada semana voy a visitar, visito a los enfermos, les llevo gelatinas que le compré a una amiguita. En una semana visito entre seis y diez enfermos. Me llena a mí compartir con los niños, con los

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

jóvenes, tengo muchachos que dicen que son "pandilleros", pero de allí voy y saco muchachos para la catequesis, he sacado varios muchachos, porque es un trabajo que tenemos que hacer, acercarnos a los que más nos necesitan. Los sábados doy catecismo a niños y en las tardes a los jóvenes en mi casa, estoy apoyada por el vicario de Catedral. En Tierra Blanca somos muchas catequistas, cuando nos atoramos en algo, el vicario nos manda seminaristas para que nos den los temas de pláticas o retiros, nos avisa que día puede y nosotras le juntamos niños o jóvenes. A mí esas actividades me ayudan a compartir con mis hijas y mi esposo, porque el permiso de mi esposo lo tengo, yo allí estoy en la casa, mi trabajo lo tengo allí, me siento muy feliz porque he acercado muchachos a casar, dándoles catequesis porque no tienen confirmación o bautismo. En esas actividades no escatimó, les organizó convivios, en mi casa, les hago de comer e invito a participar a mi esposo en la convivencia (MJM5).

En algunos templos, las mujeres además aportan el diezmo o bien dan servicios domésticos diversos para el mantenimiento de sus parroquias. Asimismo, aportan el trabajo de sus hijos e hijas en actividades como el coro, apoyo a misas, a fiestas cíclicas, kermeses o recaudación de donativos.

Etnicidad y migración

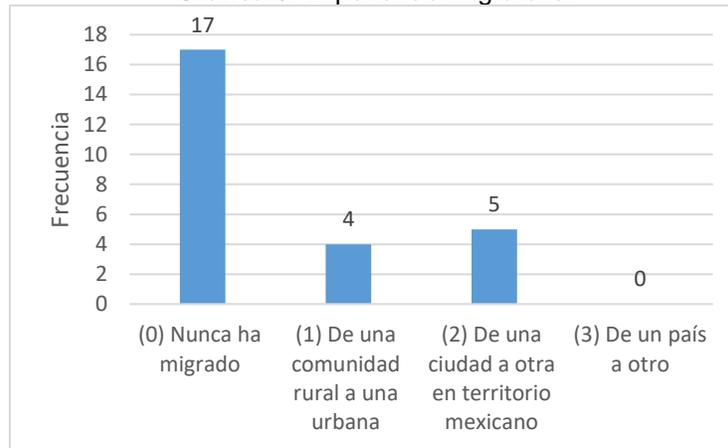
Al explorar los datos étnicos de las entrevistadas en la ciudad de San Luis Potosí, se obtuvo lo siguiente: El 92% de las participantes no pertenecen a alguna etnia indígena, se identificaron a dos que hablan, además del español, la lengua Tének y expresan que se autoadscriben a ella porque nacieron en la Huasteca y hablan o entienden Tének.

Se preguntó asimismo por sus experiencias migratorias directas, es decir no se indagó sobre las generaciones precedentes a la suya. En este sentido, se identificó que la mayoría ha permanecido en sus lugares de origen, mientras que cuatro

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

migraron de una comunidad rural a una urbana y cinco de una ciudad a otra en territorio nacional. Ninguna ha migrado fuera del país.

Gráfica 6. Experiencia migratoria.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

El estado de salud de las trabajadoras del hogar

La mitad de las participantes indican que su estado de salud es “regular”, el 15% de ellas consideran que es “malo” y el 31% que es “bueno” (gráfica). Al respecto señalan que es debido a que tienen algunos padecimientos como hipertensión, triglicéridos en niveles elevados, diabetes o se siente agotadas o que ya no tienen la fuerza de antes. Así lo expresan algunas mujeres.

Yo creo regular, no muy enferma pero tampoco, me encontraron el triglicérido pero no tanto (CARO1).

Soy diabética, hipertensa, me duelen mucho los pies (JAEG2).

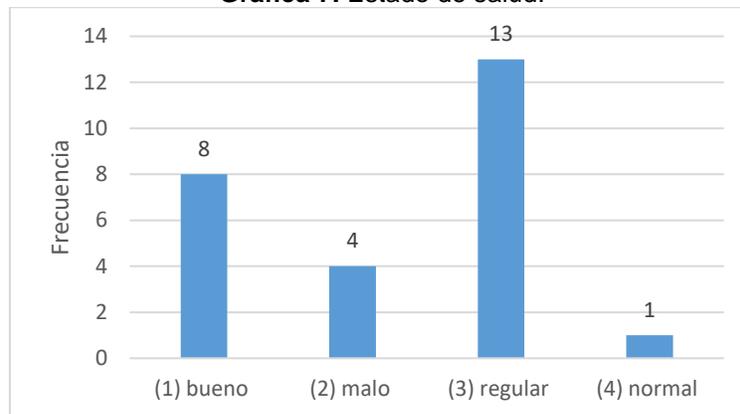
Mi salud yo diría que es regular, ya no alcanzo a ver, el cuerpo se cansa más que antes, aunque no tengo enfermedades (YYRF3).

Tengo depresión. Voy con el psicólogo y el psiquiatra. Me dio por la vida que viví con mi marido y con mi familia, porque me hacían a un lado. Tengo como 19 años con la depresión, pero acabo de empezarme a tratar apenas hace 5 años (AZA3).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

A veces me mareo, no sé por qué. Los mareos me dan de repente, tal vez porque no me alimento bien, porque siempre ando corriendo y estoy amamantando a mis dos hijos. Me vengo corriendo y me regreso corriendo por el cerro, porque mi niña la más grande me dice que no me tarde, porque no puede cuidar a los dos y limpiar la casa, por eso me vengo corre y corre para darle pecho, nada más llego y se me prende el más chiquito. Hace poco me desmayé, una doctora de las casas donde trabajo me dijo que me había desmayado porque no desayuné (MJM4).

Gráfica 7. Estado de salud.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

El 42% de las participantes, señalan tener alguna discapacidad visual; el 15% reportan tener una discapacidad auditiva; una tiene una discapacidad motriz, y otra una discapacidad múltiple (visual, auditiva y motriz), las demás no reportan discapacidad; por lo tanto, el 65% de las encuestadas presentan alguna discapacidad.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Las enfermedades crónicas que reportan son las que se muestran en la siguiente tabla, evidenciando la hipertensión y la diabetes como enfermedades recurrentes en estas trabajadoras:

Tabla 8. Enfermedades crónicas.

Enfermedad	Frecuencia
1. Hipertensión	7
2. Cardiopatía	0
3. Obesidad	2
4. Desnutrición	0
5. Cáncer, Especifique	0
6. Asma	1
7. Alergias	2
8. Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica	0
9. Diabetes	6
10. Parkinson o Alzheimer	0
11. Artritis o lupus	0
12. VIH u otras ITS	0
13. Depresión	3
14. Ansiedad	2
15. Problemas de tiroides	0
16. Reumatismo	0
17. Osteoporosis	0
18. Lumbalgia	1
19. Otras	6

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

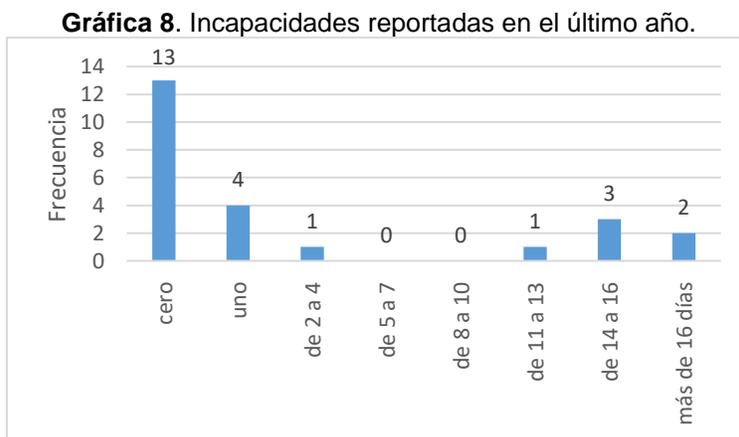
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Las formas en que atienden su salud o la de sus familiares fuera de los patrones de salud occidental son los tés, como lo menciona la siguiente narrativa:

Estoy tomando un té para el riñón, porque no tenían medicamento en el Seguro, es mejor un té que tanto medicamento. Ya tomé dos semanas el té, ahora ya voy a tomar agua natural (MAEH2).

Dos de las encuestadas refieren sus experiencias de trabajo del hogar ante situaciones de embarazo; una relata que trabajó hasta los nueve meses de gestación, y que, aunque ya estaba por aliviarse, su patrona le decía que se subiera a un banco a bajarle cosas, situación que le provocó miedo de caerse, y que, en los últimos días de su periodo de embarazo, se iba a vender nopales, tunas o tierra para trastes. Otra encuestada relata que cuando estuvo embarazada nunca le dieron incapacidad, con su primera hija trabajó hasta los 8 meses por la necesidad del dinero.

El 50% de las mujeres señalan no tener faltas o incapacidades o faltas por alguna enfermedad (ver gráfica), incluso en situaciones que ameritaron faltar y que, de estar inscritas al IMSS, podrían haber disfrutado de esa protección. Por ejemplo, señala una encuestada que cuando dio a luz a sus bebés, sólo faltó dos días a su trabajo del hogar y después se volvió a incorporar al mismo (YYRF3); otra encuestada señala: "Ni hay chance de enfermarse, con todos los patrones por lo regular es día trabajado día pagado" (YYRF6).



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

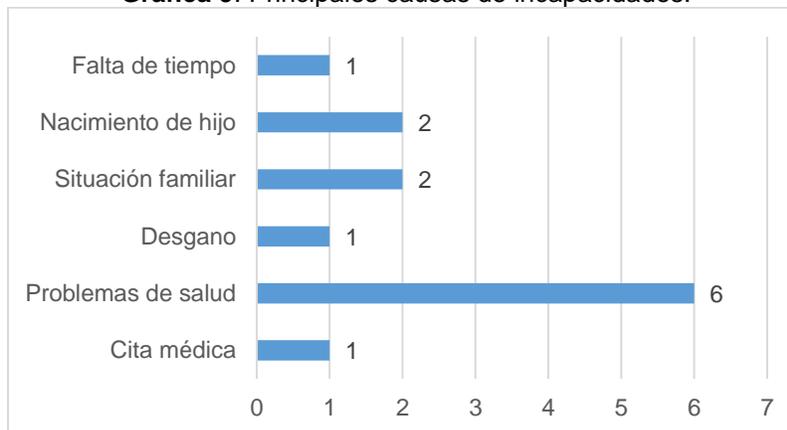
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

50% de las encuestas señalan que sus faltas han sido debido a problemas de salud, los problemas de salud que provocaron estas faltas fueron: herpes, bronquitis, contusiones por caídas, lumbalgia y extracción de muelas. Algunas han tenido que ausentarse por el fallecimiento de un hijo o para apoyar la salud de su pareja y otras por el nacimiento de alguna hija o hijo (ver gráfica).

La siguiente narrativa explica una de las situaciones por las que faltan al trabajo, así como las razones por las que evitan hacerlo.

Durante este año tuve una incapacidad, porque me caí cuando iba saliendo de una de las casas en las que trabajo, me abrí la ceja y se me rompieron dos dientes, tuve que ir al hospital y al dentista y falté dos semanas a mi trabajo. Les avisé que me había caído, pero nada más una de mis empleadoras me pagó las dos semanas que no fui. Casi no faltó a mi trabajo, ni por gripa o algo, porque tengo que trabajar para que me paguen (AZA1).

Gráfica 9. Principales causas de incapacidades.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

De las 26 participantes, 13 de ellas reportan haber sufrido enfermedades recurrentes en los últimos meses. Las enfermedades y lesiones señaladas durante los últimos meses fueron:

- diabetes
- cansancio

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

- dolor de cabeza
- tos
- depresión
- malestar estomacal / gastritis
- infección de garganta
- mareos
- lesiones por caídas

Solo dos de las trabajadoras consideran que sus padecimientos son provocados por el trabajo que ellas realizan.

El 76.9% de las entrevistadas cuentan con acceso a servicios de salud, incluyendo el IMSS, seguro popular, servicios particulares y seguro militar. El 50% de ellas están inscritas al IMSS por ser beneficiarias de sus respectivas parejas, en algunos casos, o por algún hijo o hija; sólo una encuestada señala tener cobertura médica por medio del IMSS por razón de su empleo como trabajadora del hogar.

La mayoría (76.9%) de las mujeres participantes señala que no reciben apoyo económico ante un problema de salud, y en caso de que ellas mismas o algún pariente cercano, por ejemplo, sus hijos u otros dependientes se enferman, sus empleadores no les pagan el día o el tiempo que necesiten ausentarse del trabajo, salvo en seis casos.

Las que refieren tener hijas e hijos menores de edad señalan diversas formas en las que resuelven su atención mientras ellas trabajan. En algunos casos les llevan consigo al trabajo; se apoyan con familiares: sus hijas e hijos mayores cuidan a las y los pequeños, o bien la mamá, suegra o pareja de la trabajadora la apoya; otras coordinan sus horarios con los horarios escolares:

Por ejemplo, en la mañana dejo a la niña en la primaria, después vengo y dejo al niño en la escuela del DIF, y me vengo para acá a trabajar, salgo un poquito antes de la una y paso por mi hijo, y de allí nos vamos a la escuela de mi hija, pasamos por ella y me voy

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

para la casa. Cuando se enferma alguno o no tienen clase, paso y se los dejo a mi hermana, ella me ayuda mucho y me los cuida; esos días que se los dejo a ella, llego un poco más tarde y me quedo más rato, porque siempre quedan pendientes en la casa, y esos días no ando tan a las carreras, puedo hacer un poquito más (MJM1).

Tienen un descanso nocturno de un promedio de 6.96 horas al día. A la semana dedican en promedio 2.8 horas a actividades de ocio, entre las cuales señalan las siguientes:

- Televisión, YouTube, Netflix
- Caminata
- Jardinería
- Chucherías
- Dibujar
- Escuchar música
- Lectura de la Biblia
- Pasearse al centro, a la presa
- Caminata
- Coser, bordar y/o tejer
- Otras manualidades
- Pintura
- Ver teatro y baile en el centro cultural
- Dormir
- Labor social en la iglesia
- Convivios familiares y con amistades

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

8.2 Condiciones de trabajo de las empleadas del hogar en la ciudad de San Luis Potosí

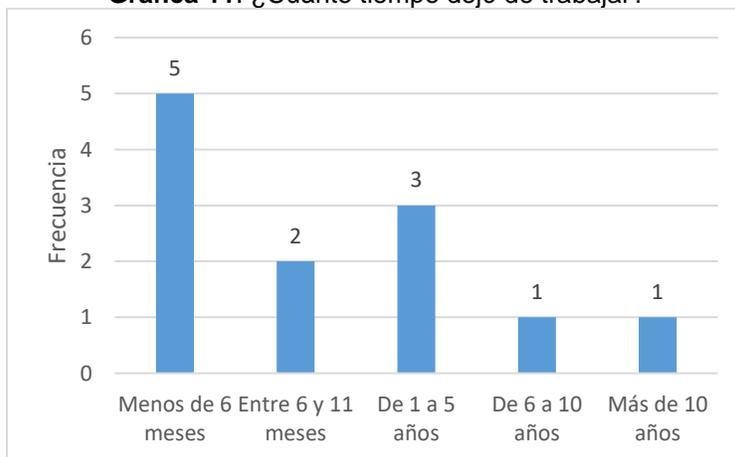
La mayoría de las encuestadas (58%) se han dedicado al trabajo del hogar por más de diez años (ver gráfica). El 46% de las participantes han interrumpido su trabajo alguna vez, por lo general, en un periodo menor a los seis meses (ver gráfica).

Gráfica 10. Años dedicados al trabajo doméstico remunerado (incluso con interrupciones).



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Gráfica 11. ¿Cuánto tiempo dejó de trabajar?



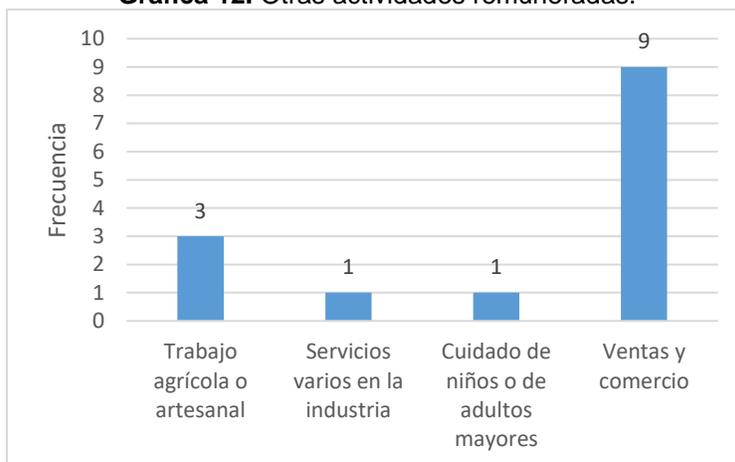
Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Además del trabajo en el hogar el 46% de las entrevistadas se dedica a otra actividad remunerada (ver gráfica), por lo general hacen referencia al comercio

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

como: venta de tamales, gorditas, menudo, botana, ventas por catálogo, carpetitas, reciclaje de libros y latas o joyería.

Gráfica 12. Otras actividades remuneradas.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Las entrevistadas perciben que, en general, el hogar en el que trabajan es un buen espacio para hacerlo y que reciben un trato justo en él, sin embargo, hay mujeres que han sido discriminadas, que las han hecho trabajar más horas de lo acordado, las han acusado de robo, les suspenden su pago, les gritan u ofenden o las ponen a hacer actividades no acordadas. El aspecto que más resalta, respecto al trabajo es la lejanía (véase gráfica).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

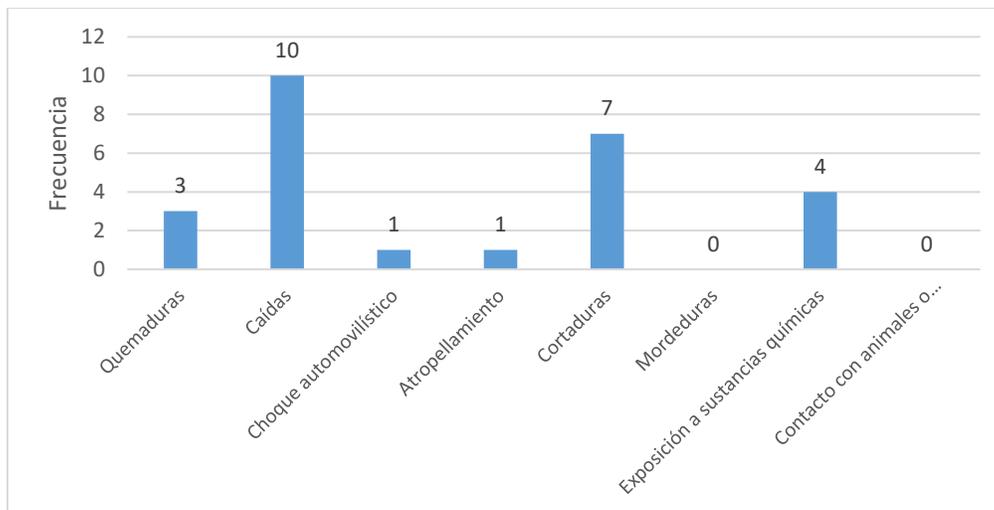
Gráfica 13. El espacio de trabajo.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Respecto a las medidas de seguridad, higiene y salud de su trabajo, en general las mujeres señalan un mínimo de accidentes, siendo las caídas y las cortaduras los riesgos más constantes.

Gráfica 14. Accidentes en el trabajo.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Exactamente la mitad (50%) se siente segura en su centro de trabajo. Aquellas que expresan peligros se refieren, en siete casos (26.9%), a peligros internos que casi siempre son las escaleras o escalones, o en un caso, el estado de mantenimiento de la casa:

Las ventanas del baño que se mueven mucho, les falta el plástico que las detenga, no las quiero mover porque me da miedo que se me vengán encima. Ya le dije al señor y la señora muchas veces, y no han hecho nada (MJM4).

Además, un 19.2% de ellas expresa sentir inseguridad debido a los asaltantes, baldíos, la necesidad de cruzar calles con mucho tráfico sin poder usar un puente peatonal, etc.

Hay ratitos en que se queda bien sola, sobre todo ahí en la calle, me bajo aquí en el Oxxo y está bien solo, es pura subida. (...) Le digo que cuando me cruzo para agarrar el camión tengo que cruzar la carretera para el otro lado, está bien peligroso, está muy lejos el puente (JAEG2).

Otra de las entrevistadas, señala que barrer afuera representa un peligro de asaltos (CARO1).

El 73% de las trabajadoras señalan contar con los materiales para hacer su trabajo y un 23% señala que debe improvisar en algunos momentos (Ver gráfica 15).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Gráfica 15. Disponibilidad de materiales para realizar su trabajo.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Las encuestadas indican que el trabajo del hogar, en general, no les disgusta. Como se aprecia en la gráfica, ellas valoran tanto el trabajo que hacen como el trato que reciben de sus empleadores y la convivencia. Las siguientes narrativas dan cuenta de esto:

Las señoras me ven bien, me tratan bien. No me pagan bien, pero por lo menos me tratan bien (JAEG1).

Todo me gusta porque la siento como mi familia, porque una se ingre con el buen trato (YYRF3).

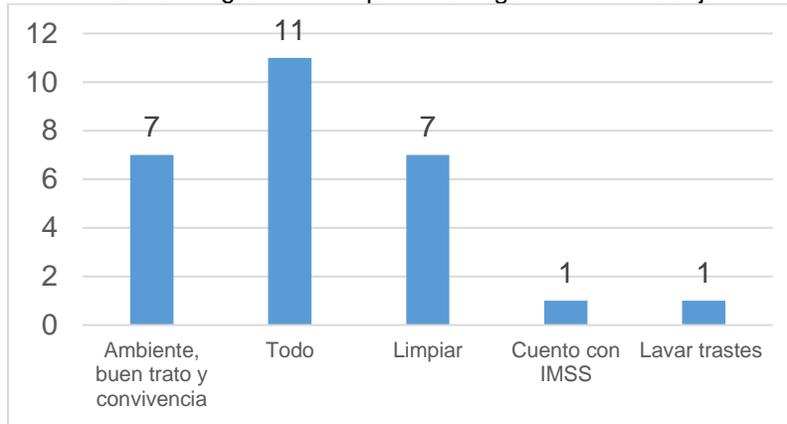
Que encontré un lugar donde tengo IMSS y eso me hace sentir segura, también de cómo me tratan, nos tratamos (YYRF4).

Para mí es muy satisfactorio cuando ya termino y veo la casa limpia, digo: Misión cumplida (JAEG3).

Me gusta que quede todo limpio, bien ordenado (MAEH1).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Gráfica 16. ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

24 participantes, es decir el 92%, expresan que se sienten a gusto, tranquilas, contentas y bien en sus trabajos. Sus narrativas contienen las razones para sentirse así: buenos tratos por parte de empleadores, seguridad y confianza en lo que hacen, orgullo por lo que logran y lo que son y, el pago. Véase lo que las voces de estas trabajadoras señalan.

Muy a gusto, porque en todas partes me tratan muy bien, y sobre todo lo que agradezco es la confianza que me dan, la oportunidad de servirles, me proporcionan la llave, ahí donde dejan sus cosas las dejo, no me gusta andar abriendo cajones, como se me hace invadir la privacidad (JAEG3).

Estoy contenta porque no me andan presionando, llegas y haces tu trabajo y nada más. No hay nada que no me guste, yo estoy muy a gusto y las señoras también (YYRF1).

Muy bien, entretenida, se vuelve como otra familia de una (YYRF2).

Bien, una se ofrece porque es lo que sabe hacer, hacer bien (YYRF4).

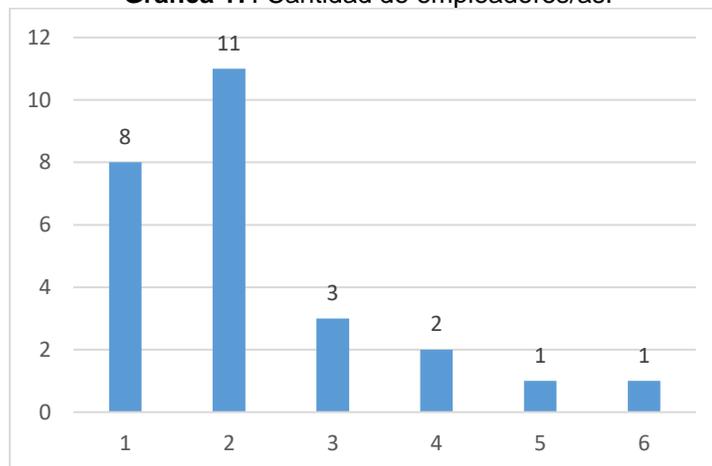
Contenta, tener 4 patronos me ayuda a no hacer la misma rutina siempre y nunca estar sin pago, cuando unos salen de vacaciones pues me descansan pero saco de lo otro (YYRF5).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

8.2.1. La relación de tareas, salarios, carga horaria y tiempos de traslado

El 96% de las entrevistadas son trabajadoras que no residen en el domicilio en el que hacen sus actividades. La mayoría de estas mujeres tienen más de un empleador, 2.2 en promedio (Ver gráfica).

Gráfica 17. Cantidad de empleadores/as.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

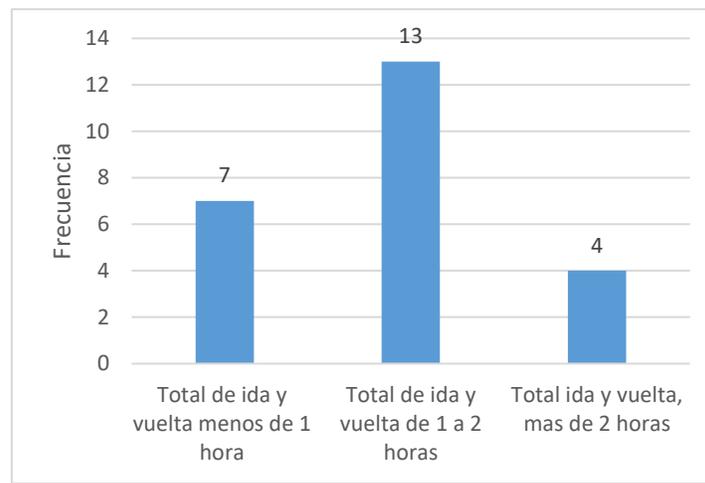
Trabajan en promedio 5.1 horas con cada empleador al día, y utilizan, en promedio, 1.8 horas para trasladarse a su trabajo. La mujer que menos trabaja invierte 2 horas al día y la que más trabaja invierte 8 horas.

A la semana acumulan una media de 30.9 horas de trabajo, entre el tiempo destinado al trabajo en el hogar y el que invierten para transportarse. Estas cifras ubican a la mayoría de estas mujeres como trabajadoras de tiempo parcial, según los parámetros de la OIT.

A la semana el tiempo más corto que una mujer invierte a este trabajo es 3.75 horas y el número máximo de horas es de 54 horas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Gráfica 18. Tiempo de traslado al lugar de trabajo.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

La mayoría de las trabajadoras reporta que invierte en promedio entre una y dos horas en el traslado a las casas en las que realizan sus actividades e invierten en promedio \$31.40 diarios para trasladarse al hogar en el que trabajan. Lo cual equivale al 12.8% de su salario.

El 100% sienten confianza en sus habilidades para realizar el trabajo del hogar. Señalan que lo hacen con rapidez, que no se les ha dicho algo.

Por tantos años, empecé bien chica, me tenían que poner un bote para alcanzar el lavabo, tengo como 72 años en esto (MAEH2).

Por la experiencia, incluso desde mis primeros trabajos en tiendas, lo que hacía es limpiar, a pesar de que me dedicaba a la venta (MAEH3).

Nunca me han dicho que lo haga mal, si me sobre tiempo, yo sola, sin que nadie me diga, que les limpio aquí, allá, la ventana y ya llegan y me dicen "ay muchas gracias que me limpiaste aquí (YYRF1).

El promedio de días laborados es de 4.4 días a la semana, con un mínimo de uno y un máximo de siete por lo que los días de descanso del trabajo remunerado es de 2.6 días a la semana.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

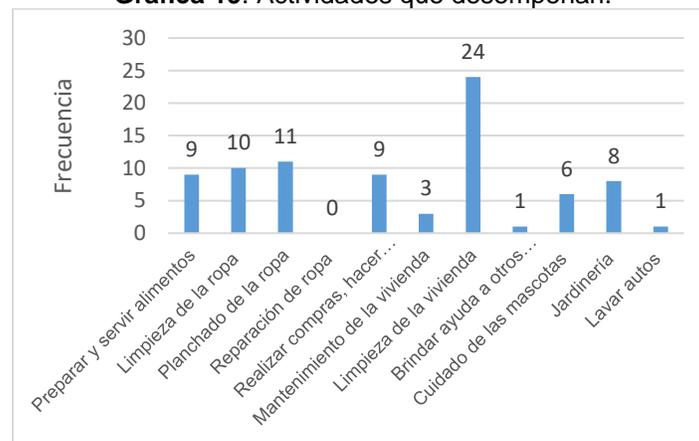
En promedio trabajan 4.9 horas al día en cada hogar empleadas, con un mínimo de menos de una hora y un máximo de siete horas. Debido al número de horas que trabajan para el 100% no aplica el pago de horas extras, pero un 30.1% señala que si se les requiere más de 8 horas sí le pagan las horas extras.

La mayoría no descansa durante la jornada laboral. La media es de 11.14 minutos de descanso durante su jornada de trabajo, con un mínimo 0 minutos y un máximo de 1 hora y 20 minutos.

Los horarios del 46% no son fijos por lo que son flexibles y ellas son las que marcan su horario de trabajo. El 38% de las participantes señalan que algunos integrantes de los hogares en los que trabajan realizan algunas actividades domésticas, en general las personas que participan en esto son la señora de la casa y/o su pareja.

En algunos casos acude otra persona trabajadora a realizar otras actividades de trabajo del hogar, como el planchado.

Gráfica 19. Actividades que desempeñan.

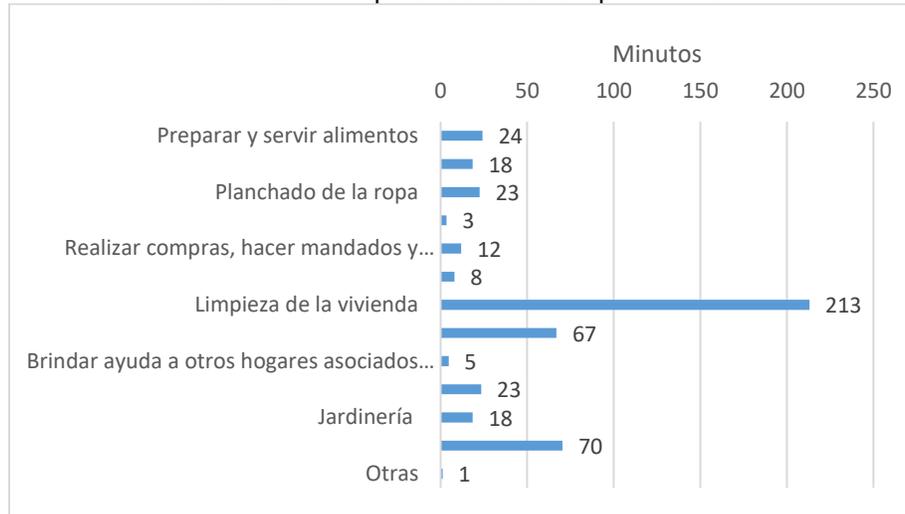


Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Respecto a las actividades que realizan, se identifica que en su mayoría dedican la mayor cantidad de tiempo a las actividades de limpieza de hogar, en promedio 3 horas 15 minutos. Las que planchan dedican un promedio de 53 minutos a esta actividad.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Gráfica 20. Tiempo dedicado al día por actividad.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

La otra acción que se señala como función que se realiza en el hogar es la limpieza del portón, en un caso, al cual le dedica media hora diariamente.

Se puede identificar una relación entre el número de horas que trabajan al mes y los sueldos que perciben. En general a más horas de trabajo más sueldo (ver la siguiente tabla).

Tabla 9. Sueldo mensual por horas de trabajo.

SUELDO MENSUAL	HORAS AL MES
\$800.00	28
\$1,000.00	40
\$1,000.00	40
\$1,600.00	64
\$1,600.00	80
\$2,000.00	80
\$3,000.00	88
\$3,200.00	96
\$3,200.00	96
\$4,000.00	110
\$4,000.00	120
\$4,000.00	128

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

\$4,320.00	128
\$4,500.00	130
\$5,000.00	144
\$5,000.00	144
\$5,250.00	168
\$5,400.00	168
\$6,000.00	180
\$6,300.00	180
\$6,320.00	180
\$6,800.00	15
\$7,100.00	192
\$7,200.00	196
\$11,611.00	204

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

8.2.2 Prestaciones que reciben

La mayoría (96.2%) señala no tener contrato, sin embargo, al 84.6% de ellas sus empleadores les especificaron las funciones y el pago. El 73.1% indica que su patrón le paga a tiempo. Aquellas cuyos patrones les han atrasado su pago expresan que es debido a motivos que van desde que no tienen dinero sus patrones (cinco casos) o porque no se encuentra la persona que paga. Una encuestada señala que en ocasiones no le pagan puntualmente "Por no traer efectivo, me hacen llegar el dinero o les digo que me lo junten para la próxima vez que vengo, pero eso es eventual" (JAEG3). Otra encuestada menciona que "Me lo ha retrasado en veces, como tres veces me paga hasta final del mes, en lugar del principio o por día como hacen en las casas" (YYRF5).

Cuando se les presentan los atrasos en el pago, generalmente ellas lo resuelven vendiendo alimentos u otros artículos, o haciendo alguna otra actividad para tener dinero y esperan a que les paguen. Algunas pueden apoyarse con los ingresos de otros integrantes de su familia, mientras que otras dependen de sus propios ahorros en estos casos.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Las consecuencias de los pagos retrasados se viven de formas distintas, pero para algunas de ellas representa el riesgo de no comer:

Como hago planes cada viernes de qué es lo que voy a comprar saliendo del trabajo, y si no está el dinero me meten en muchos problemas, tengo que sacar para la leche y la comida, por eso me voy a trabajar a otros lados (MJM4).

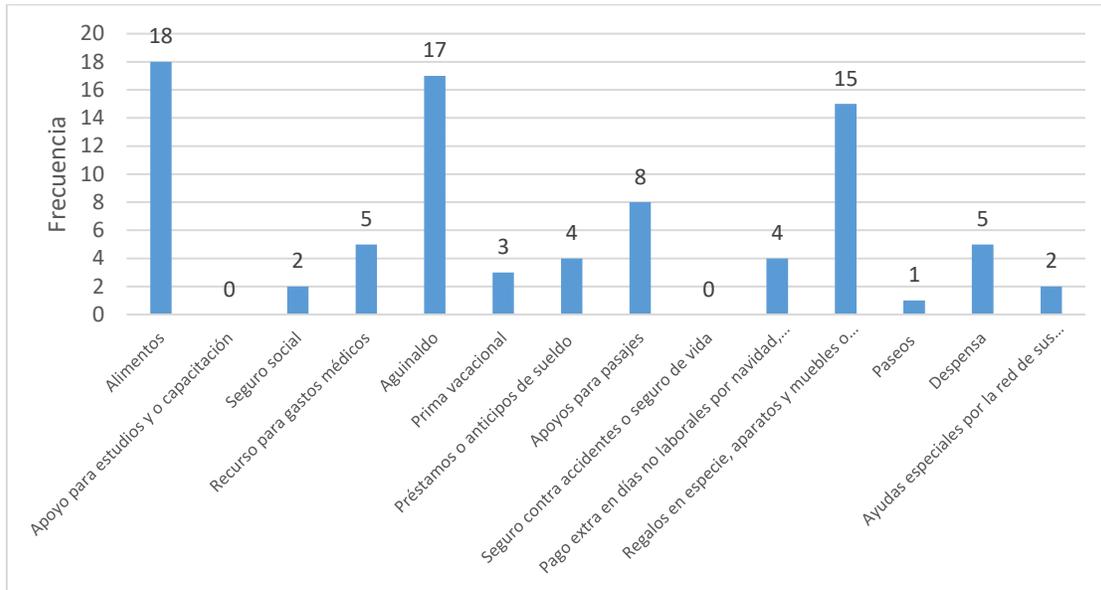
Respecto al pago en los días en que los empleadores están de viaje, el 53.8% de ellas señalan que reciben dinero por esas ausencias y el 46.2% restante sólo se les paga por el día trabajado.

Aunque no tienen contrato, las trabajadoras señalan tener las siguientes prestaciones, principalmente alimentos, aguinaldo y regalos en especie. Al 46.2% de ellas les pagan horas extras; al 7.7% (dos de las 26 participantes) les pagan las cuotas del IMSS y a ninguna le proporcionan seguro contra accidentes o seguro de vida.

En general las encuestadas señalan que reciben apoyos de sus empleadores con respecto a compra de medicina, ropa, calzado, etc. "Me ayudan a algunos trámites o para mi medicamento si me pongo mala" (AZA5). Otra participante señala que le apoyan con un pasaje: "Va por mí en la mañana a la casa, como queda muy lejos, y ya de regreso yo me voy en el camión" (MAEH5). En algunos casos el regalo en especie lo consideran señal de generosidad: "La señora es muy buena, me regala, a veces, ropa o zapatos para mis hijos, y a veces también para mí. La ropa es muy buena, está casi nueva, ella me trata muy bien" (MJM1).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Gráfica 21. Prestaciones.

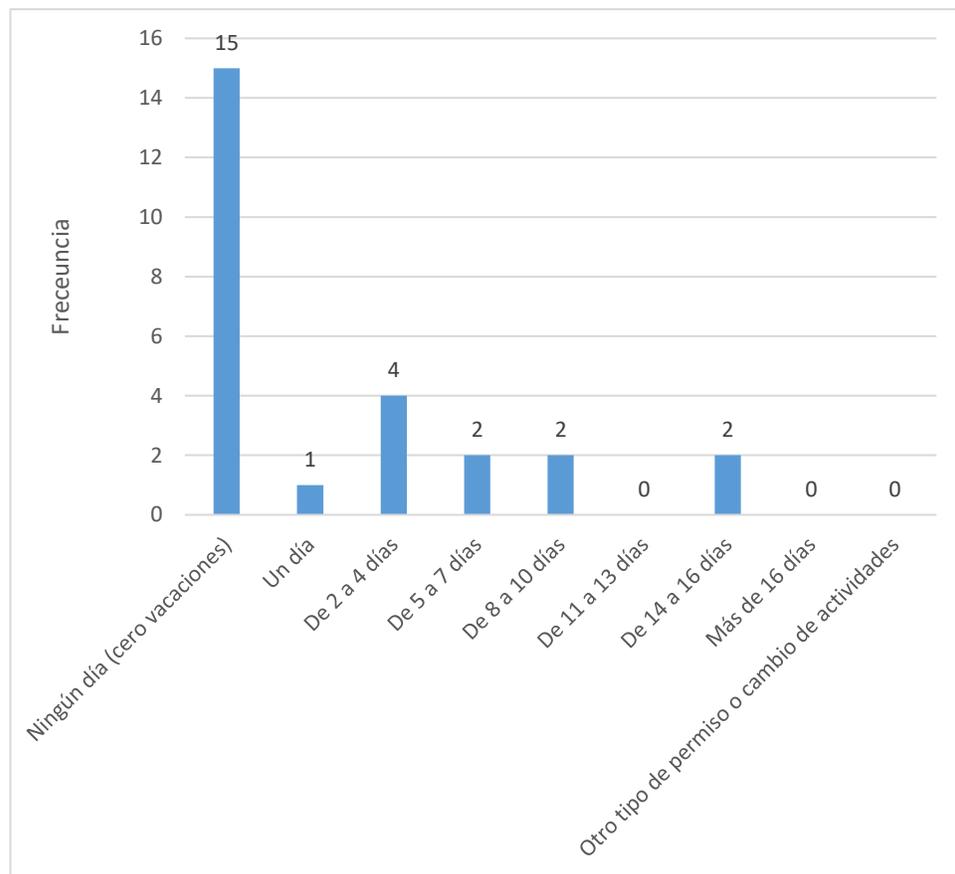


Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

La mayoría de las trabajadoras (57.7%) señala que, en general, no tienen vacaciones (ver gráfica). Dos de ellas comentan que les dan vacaciones porque salen de viaje o por otra razón, pero que no son pagadas. Los días de vacaciones pagadas y obligatorias, sin considerar sólo los oficiales o feriados, es un reto que se presenta para estas mujeres, con un trabajo de medio tiempo que además se combina con otras actividades remuneradas y con las propias de su casa. Además, la recreación y ocio son acciones a las que sólo dedican en promedio 2 horas a la semana, tanto por la escasez de recursos económicos como por el tiempo.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Gráfica 22. Días de vacaciones al año.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

8.2.3 Las tareas de cuidado que realizan

Respecto a las tareas de cuidados especiales a niñas y/o niños, personas enfermas o de la tercera edad, el 26.9% señala que las realizan durante su jornada laboral con promedio de 4.14 horas con un mínimo de una hora y un máximo de siete horas.

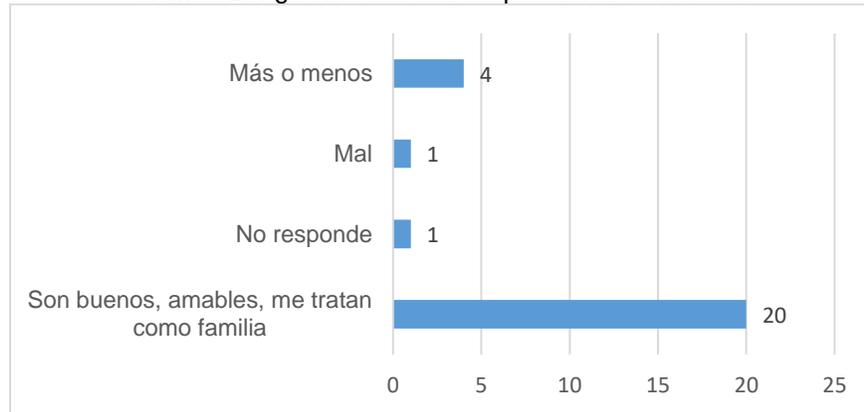
8.2.4 Características de la relación patrón(a)-empleada

En general las participantes consideran que sus empleadores son amables y las tratan con respeto y como si fueran familia. Algunas, sin embargo, han recibido malos tratos o consideran que hay una relación cordial pero que eso no es suficiente

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

porque no les pagan las vacaciones o les dan IMSS por eso consideran que la relación no es tan buena. (Véase gráfica)

Gráfica 23. ¿Cómo son sus empleadores con usted?



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Algunas narrativas respecto a la relación con empleadores señalan los aspectos que consideran positivos y negativos:

Las personas con las que trabajo son muy lindas hasta parecen familia. Me tratan muy bien, cuando yo convivo con ellos, porque casi no convivo con ellos, porque casi no están. Cualquiera de los tres, son muy respetuosos, me tratan bien, sino, yo ya ni fuera, si veo caras o veo que me tratan mal o cualquier cosa, yo ya no vuelvo, pero allí estoy porque me siento a gusto con ellos (AZA1).

Siempre hay como un ambiente o una actitud de superioridad de parte de ellos, donde me fue peor, fue en el primer trabajo, donde fueron los abusos, el acoso y el abuso sexual. Siempre ha habido mucho clasismo en todos, hasta con conocidos o familiares. Incluso ha habido condescendencia, me ha tocado gente, que es como que amable, pero sabes cuando no dan cuenta de su privilegio, evitando ser clasistas son condescendientes, pero terminan haciéndote sentir mal (MAEH3).

Siento que me tratan más o menos, porque algunas veces me ponen hacer de nuevo lo que ya hice; por ejemplo, ahorita ya acabé de lavar, y me sacan más ropa sucia (MJM4).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Me tratan bien, pero le digo que no nos pagan cuando se van de vacaciones. Nomás me avisan con tiempo, tal día y tal día no voy a estar, para que no vengas, yo te hablo cuando estemos aquí (YYRF1).

8.2.5 Prácticas de violencia, discriminación y castigo.

Al respecto de prácticas injustas por parte de empleadores, en general las encuestadas señalan no haberlas vivido. Sin embargo, han tenido que terminar algunas relaciones laborales por las condiciones a las que estaban sujetas:

Pues una señora que la tuve que dejar porque me exigía mucho, me decía que no le había planchado bien o me hacía poner el cloro de manera directa y salía de la casa con dolor de garganta, como con alergias. Pensé que no tenía caso estar así (AZA4).

Cuando se enojaba, a todos los regañaba. Me ponía a bordar de madrugada porque me ponía mal (CARO2).

Una de las encuestadas narra unos episodios críticos que se le presentaron a lo largo de sus años de trabajo remunerado del hogar:

Si me han dicho frases feas, cuando iba con mi niña de 8 meses, yo le dejaba en el cuarto de servicio, mientras la señora estaba contenta pues nada, pero luego que la niña quería comer y me tenía que poner a darle la señora se enojaba y me decía "Con una Chhhh....." pero así con maldiciones, pero no le aguanté ahí duré nomás como 4 meses, dije tengo mucha necesidad, y es que mi esposo tenía una deuda con el FONACOT y el esposo me decía nomás espérate tantito déjame terminar de pagar esto, yo le decía es que esta señora rayándome la madre, cuando ni tú ni mi madre me hablan así, por eso duré ahí cuatro meses.

Hace siete años me acusaron de robo en mi trabajo anterior, ella andaba molesta con el esposo y se enojaba y me traía a mí con prisas y me estresaba. Un día como en mayo, ni ella me aguantaba ni yo la aguantaba. Ella tenía un portón automático y me decía que me lo iba a dejar poquito abierto para que yo me pudiera meter sin

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

tocarle y sin que ella tuviera que bajar a abrirme, porque ella casi siempre que yo llegaba se estaba bañando, entonces yo metía la mano y le apachurraba para que se abriera, pero ese día le apachurre al otro y le dio cerrar y se me quedó atrapado mi brazo y me lastimé, así duré hasta que ella bajó y se dio cuenta y usted cree que fue para decirme “¿Sabes qué? No trabajes, mejor vete para tu casa,” porque yo lo traía muy adolorido. Yo anduve trabajando y llorando, nomás me sobó mi brazo, pero eso no me quitó el dolor (YYRF3).

A continuación, se presenta la relación de experiencias injustas que las encuestadas han vivido en su trabajo remunerado del hogar. Se destaca la negación de indemnización por retiro o despido, que han vivido 10 de las encuestadas. Una relata la forma en que, tras 16 años de trabajar con una familia, no recibió indemnización al terminar su relación de trabajo:

Bueno, en una ocasión estuve trabajando, duré dieciséis años en ese trabajo y al salir no me dieron nada, pero yo no avisé, yo no avisé que me salía hasta después, como un mes después yo le dije a la señora que ya no iba a ir, que sí me iban a dar algo y nada más quedaron de venir a buscarme aquí a la casa, pero nunca vinieron (JAEG1).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Gráfica 24. Experiencias injustas.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

El caso de la encuestada que reporta haber vivido abuso sexual en su trabajo señala que fue “un hombre de la casa” quien lo cometió.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Una de las encuestadas relata cómo fue acusada de robo y, por ende, se le amenazó con meterla a la cárcel:

La patrona le dijo a mi hija "Nombre si tu mamá no merece nada, bien que me robó, que le había robado una tarjeta de crédito y cosas de su hijo" pero pues era su palabra contra la mía, pero no le agarré nada nunca (YYRF3).

8.2.6 Conocimiento de sus derechos laborales y humanos.

Al respecto de sus derechos como trabajadoras el 15% de las participantes, señalan conocerlos. Indican diferentes medios a través de los cuáles accedieron a ellos: por compañeras, por la información que empleadores les dieron y dos más por el sentido común. Así lo expresan ellas en las siguientes narrativas:

De otras compañeras que también se dedican a esto (MJM1).

Yo conozco varios derechos, que yo creo que aquí no los conocen. Conozco los derechos del trabajador, antes trabajaba con un maestro de la Universidad Autónoma, él me platicaba los derechos del trabajador. Que les tienen que dar su Navidad, su finiquito, su semana vacacional que son 4 o 6 días de jornada laboral (MJM4).

Yo solo tengo consciencia de lo importante que es mi trabajo y como puedo hacerlo mejor (YYRF3).

Sin embargo, varias de ellas, al preguntarles si su patrón o patrona les había negado el derecho a incorporarse a sindicatos o a enterarse de sus derechos, contestaron que no sabían de la existencia de algún sindicato o que tuvieran el derecho de formar uno.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

9. RESULTADOS DEL ESTUDIO EN LA REGIÓN HUASTECA. TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

9.1. Características etarias, étnicas, económicas, de salud y socioculturales de las empleadas del hogar en la Región Huasteca

En el estudio participaron 15 mujeres que viven en los municipios de San Antonio, Axtla de Terrazas y Tamazunchale. Las participantes tienen una media de edad de 46.9 años, con un mínimo de 26 años y un máximo de 68 años. Del total de entrevistas realizadas cinco fueron en ténék.

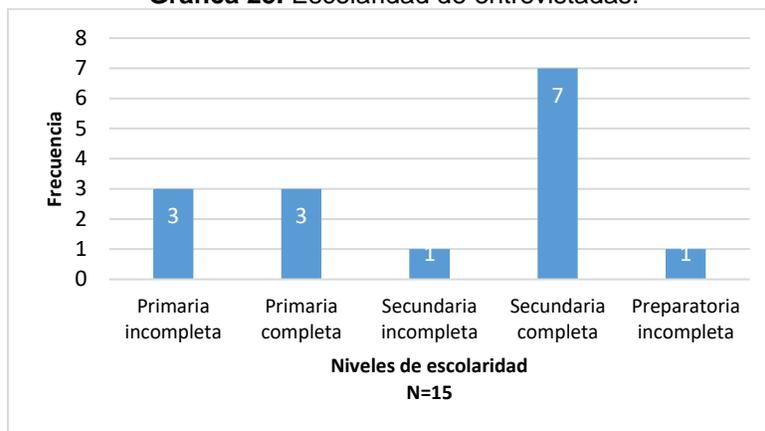
Las mujeres entrevistadas de San Antonio viven en las comunidades de Xolol y Tanjajneq; las mujeres de Axtla de Terrazas son de la comunidad de Jalpilla y en Tamazunchale reportaron vivir en las comunidades de Tencaxapa, Tamacol, Quinta Chilla, Palictla y en la colonia Barrio del Carmen, perteneciente a la cabecera municipal.

9.1.1. Escolaridad y estado civil

La mayoría de las mujeres estudiaron la secundaria completa, tres de ellas tienen la primaria incompleta, tres la primaria completa, una de ellas la secundaria incompleta y otra la preparatoria incompleta, como se puede ver en la Gráfica 25.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

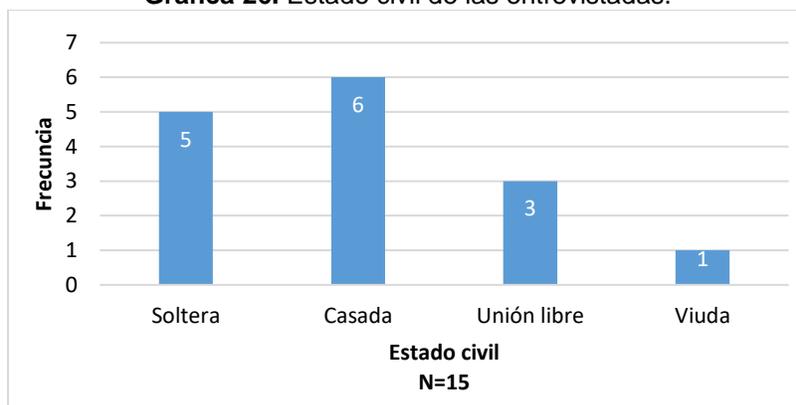
Gráfica 25. Escolaridad de entrevistadas.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Respecto su estado civil, seis mujeres son casadas, cinco son solteras, tres viven en unión libre y una es viuda (Gráfica 26).

Gráfica 26. Estado civil de las entrevistadas.



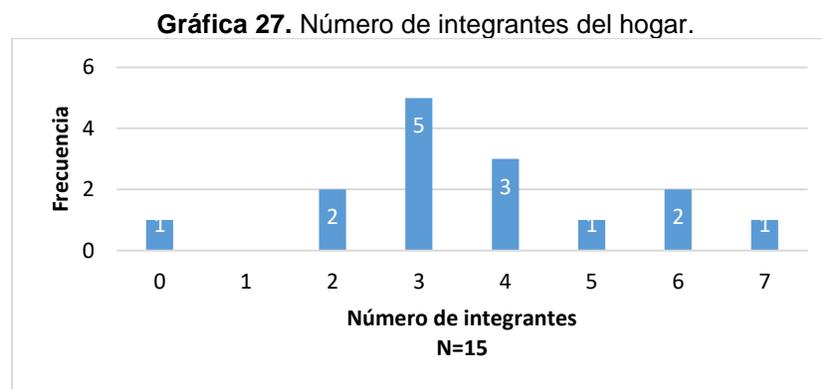
Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de las entrevistas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

9.1.2 Salario y participación en la economía familiar

Las participantes reportan tener en promedio un sueldo diario de \$168.7 y un ingreso mensual promedio de \$3,076.00. Siete de ellas son las principales proveedoras de su hogar y conservan para sí mismas el 17.34% de su salario. Los aspectos que cubren con su salario son los siguientes: alimentos, servicios básicos, transporte, vestido y calzado, enseres domésticos, educación y medicamentos.

En promedio las mujeres encuestadas viven con cuatro personas, se identificaron hogares con hasta siete personas viviendo, además de la mujer entrevistada, ver Gráfica 27.



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de las entrevistas.

De las mujeres entrevistadas, nueve viven con su pareja; trece viven con sus hijos e hijas; tres con sus padres; tres viven con sus nietos, nietas, yernos y nueras; una de ellas vive sola; y otra vive con su hermana y sus dos sobrinos. Del total de las personas que viven con ellas, solo el 25% aporta al gasto familiar.

Seis de sus parejas son jornaleros, otro es obrero, otro es técnico electricista y otro trabaja en Seguridad Pública. Las parejas aportan en promedio para el gasto familiar \$1,955.6 mensuales.

Las mujeres que tienen hijos e hijas mayores de 18 años obtienen en promedio \$2,250.00 de su parte como apoyo para los gastos familiares. Aquellas que tienen

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

hijas e hijos recién nacidos y menores de 18 años no reciben apoyo de ellas y ellos debido a que en su mayoría se dedican a estudiar.

Sobre las aportaciones que hacen las personas que integran la familia, las mujeres hacen referencia al apoyo en el cuidado de sus hijos e hijas, y a la realización del trabajo doméstico no remunerado.

Mi madre me ayuda con mis hijos, ella hace las tortillas, para mí también es apoyo cuando llego por las tardes cansada; la niña también ayuda a lavar los trastes, a barrer adentro, a lavar su ropa, con eso es una ayuda para mí cuando regreso de trabajar; cuando regreso de trabajar ya han comido mis hijos y ya no es una preocupación para mí; mi padre él va a traer leña, acarrea agua y él me apoya (DCSB3).

Yo creo que va por partes iguales, como le digo que tenemos un tejaban, mi madre también aporta (EGG1).

Me ayudan con los animales, mi esposo me trae leña, agua y siembra maíz (DCSB4).

Dos de las entrevistadas comentaron que se les hace injusto que ellas aporten la mayor parte del dinero para la manutención de su hogar. Una de ellas lleva todos los gastos del hogar, a pesar de tener una hija mayor que trabaja; en el otro caso, la señora lleva la mayor parte de los gastos, porque su yerno es desempleado y su hija aporta en algunas ocasiones.

Que está mal, es injusto (EGG3).

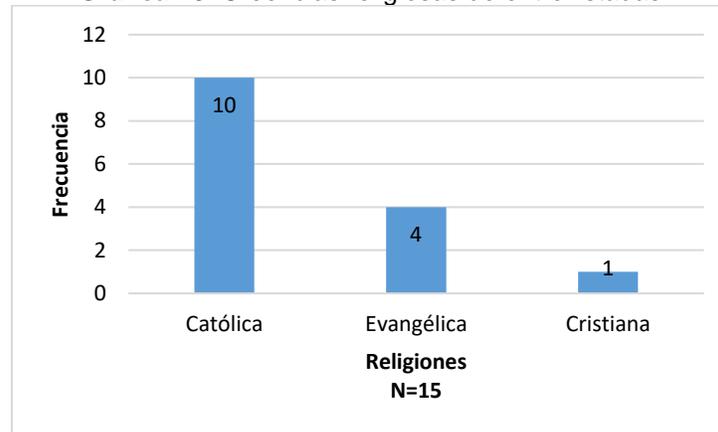
De repente mi hija compra también, a veces, pero casi no (EGG4).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

9.1.3 Religión

La religión que profesan la mayoría es la católica, para las entrevistadas la religión es una parte muy importante de su vida, como se puede leer en las narrativas.

Gráfica 28. Creencias religiosas de entrevistadas.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Cada uno de nosotros sabemos lo que es nuestra religión, es importante para no perder las costumbres, porque si lo olvidamos se pierde, porque es importante para que les enseñemos a los niños, les debemos enseñar que hay un dios que creo la tierra y es dueño de ésta, y también de la vida (DCSB1).

Creo que me hace sentir bien, no puedo decir que se mucho de la palabra, porque no puedo cumplir al cien, pero como lo he comprendido es así como voy caminando con humildad; porque todos tenemos el mismo valor; porque dios me ha ayudado a salir adelante con mis hijos (DCSB3).

Es importante porque tenemos fe en Dios, porque nos cuida y protege de todo peligro (TM4).

Para mí si es muy importante, porque allí uno conoce a dios espiritualmente, aprende el esfuerzo de lo que dios quiere para nosotros (EGG4).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

En promedio, las mujeres dedican cinco horas a la semana a rituales o actividades religiosas, estas actividades las realizan de manera gratuita. Una de ellas es coordinadora en la iglesia de su comunidad y dedica entre tres y cuatro horas diarias a estas actividades.

9.1.4. Etnicidad y migración

Trece de las quince mujeres entrevistadas se autoadscriben indígenas, ocho pertenecientes a la etnia náhuatl y cinco a la tének. Algunas se autoadscriben por considerar que es una herencia familiar o por el lugar donde viven.

Porque así venimos de nuestra familia, es hereditario, aunque queramos quitárnoslo no es posible, por la herencia de nuestros antepasados, aunque vayamos a la ciudad y regresemos, y digamos que no somos tének, no es posible, tenemos mucho más nuestras características, porque si vamos a la ciudad no podemos decir que ya no somos tének, no es posible, somos tének solamente quienes nos identificamos así (DCSB1).

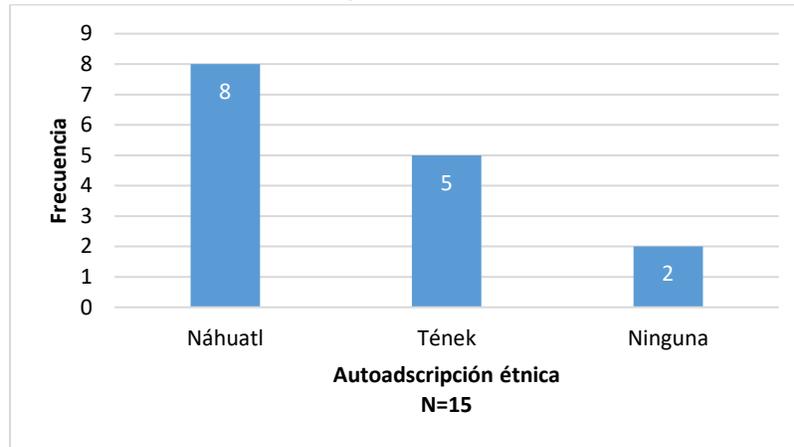
Porque así nos hemos quedado como tének, así como otras personas hablan otros idiomas u otra lengua... no debo avergonzarme de hablar mi lengua, porque así también nos dejó Dios. Así como nuestros hijos que somos hablantes de lengua y así nos comunicamos (DCSB3).

Pues soy tének, y sí hablo español, pero debo hablar tének porque aquí estamos y no debo ser presumida por ser cocinera, por eso hablo tének (DCSB4).

Sí lo pronuncio, pero pues no es igual, porque ya vez que otros hablan diferente. Porque nací allí, porque antes no ocupaba el español; yo también aprendí el español así (por necesidad), se me hizo muy difícil (EGG3).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

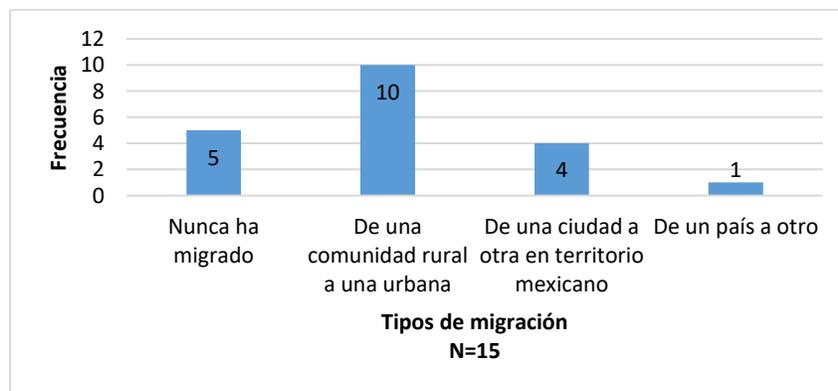
Gráfica 29. Autoadscripción étnica de las entrevistadas.



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de las entrevistas.

Cinco de las mujeres nunca han migrado. Seis de las mujeres han migrado de una comunidad rural a una urbana. Cuatro mujeres tienen varias experiencias migratorias, han migrado de una comunidad rural a una urbana y de una ciudad a otra en territorio mexicano; una de ellas, además, ha migrado de un país a otro (ver Gráfica 30). Los lugares a donde migran dentro del territorio mexicano principalmente son Monterrey, Ciudad Valles y la Ciudad de México.

Gráfica 30. Experiencia migratoria.



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de las entrevistas.

9.1.5. El estado de salud de las trabajadoras del hogar

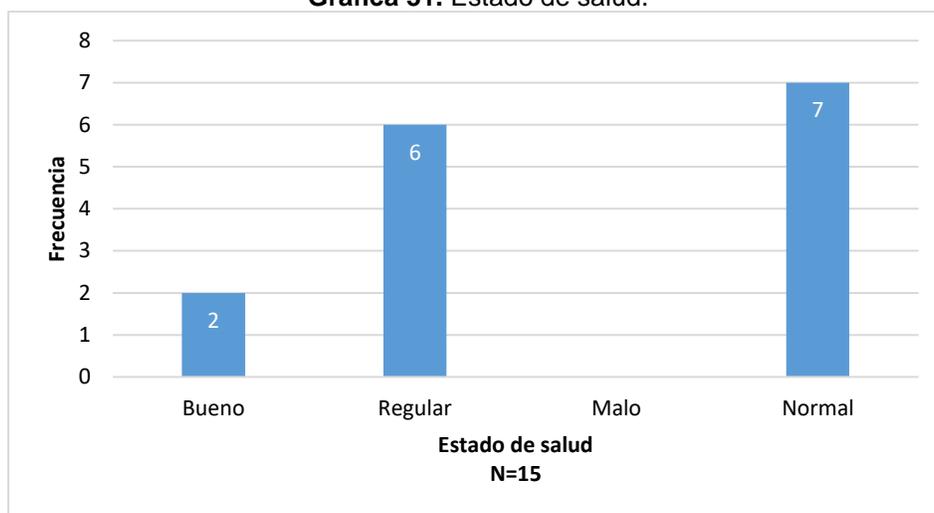
La mayoría de las mujeres consideran que su estado de salud es “normal” o “regular”, lo consideran regular las mujeres que padecen algunas enfermedades crónicas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Porque pues dicen cuando voy al doctor que padezco de diabetes y de presión alta, pero yo no me siento así, nada más me dan las pastillas y las tomo, pero que usted diga que yo me siento desmayada, mareada no, siento que estoy bien (EGG1).

La considero regular, ya que por la edad me canso más (TM4).

Gráfica 31. Estado de salud.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Tres de las participantes señalan tener discapacidad visual, dos de ellas no se han atendido y una utiliza lentes. Una de ellas menciona tener una discapacidad auditiva diagnosticada. Las enfermedades que reportan son: hipertensión, asma, cardiopatías, alergias, diabetes, depresión, ansiedad, reumatismo y epilepsia (ver tabla 11).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Tabla 11. Enfermedades crónicas.

Enfermedad	Frecuencia N=15
Hipertensión	3
Cardiopatía	1
Asma	2
Alergias	1
Diabetes	1
Depresión	1
Ansiedad	1
Reumatismo	1
Epilepsia	1

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Dos mujeres mencionaron haberse atendido con médicos tradicionales y otra mencionó que además de la atención médica, se atiende por medio de prácticas religiosas.

Hemos acudido a los médicos tradicionales para atención de la cintura y de la vista (TM2).

En cuestión de salud, a veces voy con una persona que sabe curar con hierbas y me he hecho limpiezas (TM4).

Me atiendo con medicamentos y con la comunión que recibí (EGG5).

Respecto al apoyo que han recibido en caso de embarazo, parto o aborto por parte de sus empleadores, una de las entrevistadas comentó que tuvo su parto en el último año y mencionó que no obtuvo apoyo.

En relación con las faltas que han tenido el último año y los motivos, ocho mujeres mencionaron haber faltado en el último año principalmente por problemas de salud propios o de algún familiar, las faltas fueron en su mayoría de cinco a siete días. Respecto a enfermedades recurrentes que han tenido en los últimos años tres

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

mencionaron enfermedades respiratorias y una por estrés, tres de ellas relacionan sus padecimientos con el trabajo que realizan.

Ninguna de las entrevistadas está inscrita al IMSS. Ante un problema de salud la mayoría de ellas acude al Centro de Salud de su comunidad, al COPLAMAR (Unidad Médica Rural), dos acuden con médico particular y a una de ellas su patrona es quien le brinda atención médica, puesto que es médica. Ocho de ellas mencionaron que cuando han tenido algún problema de salud las personas empleadoras las apoyan. En caso de que alguno de sus familiares tenga algún problema de salud cuatro señalaron que pueden faltar y les pagan el día.

Las mujeres que tienen hijas e hijos menores de edad para poder ir a trabajar tienen que dejar los alimentos preparados y pedirle a otra persona que cuide de su progenie durante su jornada laboral.

Los dejo con mi mamá, mientras yo llego del trabajo los atiende mi madre (DCSB3).

Yo les dejo el lonche, mi esposo me echa la mano, ellos se encargan, les dejo listo el almuerzo, ya solo que lo calienten (DCSB5).

En promedio dedican al descanso nocturno 7.3 horas. Solo seis mujeres mencionaron realizar alguna actividad de ocio o esparcimiento, entre las actividades que realizan mencionaron la lectura o salir a pasear con su familia, estas actividades las realizan por lo general, una vez a la semana.

9.2 Condiciones de trabajo de las empleadas del hogar de la Huasteca Potosina

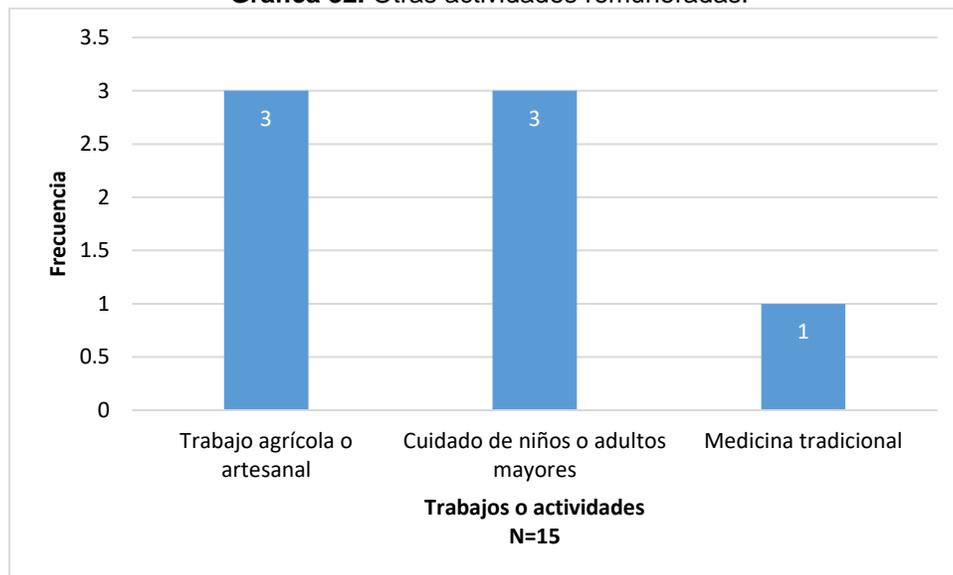
Ocho de las mujeres entrevistadas se han dedicado más de 10 años al trabajo doméstico remunerado, cinco entre 6 y 10 años, y dos entre 6 y 11 meses. Tres de ellas lo ha hecho de manera ininterrumpida y las demás han tenido periodos en el que no han trabajado.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Además del trabajo doméstico remunerado, siete mujeres se dedican a otro trabajo del cual reciben un pago (Ver gráfica 32). Tres de ellas hacen trabajo agrícola, tres cuidan niños y niñas; y una de ellas realiza algunas actividades de medicina tradicional y servicios de salud.

Aplico inyecciones, acomodo bebés, antes me dedicaba a la partería, pero después ya no nos dejaron ejercerlo, según por las muertes maternas, pero yo no tuve ningún deceso (TM4).

Gráfica 32. Otras actividades remuneradas.



Fuente: Elaboración propia con base a las entrevistas realizadas.

Respecto a las condiciones de su empleo actual en cuanto a higiene, seguridad, salud y al ambiente de trabajo, la mayoría considera que su trabajo le queda muy lejos de su hogar; es importante mencionar que a más de la mitad de las encuestadas las hacen trabajar más horas de las que se comprometió en su jornada laboral y les ponen a hacer actividades que no están planeadas en los acuerdos previos con sus empleadores.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Tabla 12. El espacio de trabajo.

Situación	Frecuencia N=15
La ponen a hacer actividades que no están planeadas en su contratación o en los acuerdos previos.	8
Le gritan o dicen frases ofensivas o discriminatorias. Le ponen apodos.	1
La empujan, jalan, abofetean o pellizcan.	1
La suspenden o retienen su pago por una actividad que ya ha realizado.	2
La acosan sexualmente.	1
Le niegan salir en los días que tiene previstos para su descanso.	4
Le cobran daños ocasionados de manera accidental durante su jornada.	1
La acusan de robo.	2
Le queda muy lejos la vivienda en que trabaja.	9
Le hacen trabajar más horas de las que comprometió en su jornada	8
La discriminan por ser indígena o ser de comunidad	2

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Al preguntarles sobre diversos tipos de accidentes en su lugar de trabajo, los accidentes que más mencionaron haber sufrido fueron caídas y quemaduras, (ver tabla 13). Cuando se les preguntó sobre momentos críticos en su lugar de trabajo, una mencionó sobre un asalto del que fue víctima y otra sobre la jornada extenuante de trabajo que tiene.

Me hacen trabajar mucho, entro a las seis de la mañana y he salido hasta las 7 u 8 de la noche (TM3).

Un asalto en el micro que sufrí (EGG4).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Tabla 13. Accidentes en el trabajo.

Accidente	Frecuencia N=15
Quemaduras	3
Caídas	6
Cortaduras	2
Mordeduras	1
Exposición a sustancias químicas	1
Contacto con animales o lugares peligrosos	2

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Un tercio de las mujeres no se siente segura en su centro de trabajo, dos mencionaron que les daba temor el trayecto de su casa al trabajo.

La inseguridad que se vive en cualquier lugar (TM4).

Caminar sobre la carretera (TM5).

Tres mencionaron peligros dentro del centro de trabajo, una participante mencionó los peligros que conlleva el cuidado de un niño, debido a los posibles accidentes que pudiera tener; dos mujeres mencionaron como riesgo el tanque de gas y el piso mojado.

Siempre tengo miedo al gas. No lo puedo mover nada, no le sé (EGG3).

Riesgo, cuando uno trapea porque se pone el piso resbaloso (EGG5).

Catorce de las trabajadoras señalan contar con los materiales para hacer su trabajo. A la mayor parte de las mujeres lo que más les gusta es cocinar, cuatro participantes mencionaron que todo les gusta.

Todo me gusta, lo que me digan que haga (DCSB4).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

La cocina, porque cuando lo hago, lo hago despacio y me sale todo bien, la comida (EGG4).

Respecto lo que no les gusta mencionaron que planchar y las cuatro participantes que dijeron que todo les gusta, volvieron a reafirmar esto, diciendo que no hay actividad que no les gusta hacer; solo una de ellas dijo que no le gustaba el trabajo doméstico.

Planchar (DCSB3, TM1, TM5).

Pues no me gusta el trabajo doméstico, pero tengo que hacerlo (TM3).

9.2.1. La relación de tareas, salarios, carga horaria y tiempos de traslado

Una de las entrevistadas reside en el domicilio donde trabaja. Respecto el número de empleadores, siete de las mujeres entrevistadas tiene un empleador, siete tienen dos empleadores y solo una tiene tres empleadores.

Trabajan en promedio 9.1 horas diarias con cada empleador, las que menos horas trabajan son 6 y la que más horas trabaja son 13; solo a dos de ellas les pagan las horas extras que trabajan, a pesar de que la mayoría trabaja más de 8 horas. A la semana trabajan en promedio 4.4 días; la que menos trabaja realiza trabajo doméstico dos días a la semana, y la que más días trabaja lo hace los siete días de la semana, sin ningún día de descanso.

A la semana trabajan en promedio 40.4 horas a la semana, la mujer que menos días trabaja a la semana labora 18 horas y la que trabaja los siete días de la semana labora un total de 70 horas; estas horas de trabajo no consideran el tiempo de traslado de sus comunidades a la casa donde trabajan, algunas hacen más de tres horas durante los trayectos.

Ocho de las mujeres toman un descanso durante la jornada laboral, el cual es en promedio de 15 minutos. Los horarios de la mayoría de ellas (14) son fijos, fueron

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

definidos principalmente por sus empleadores y solo un tercio de ellas puede tener flexibilidad en los horarios.

Todas las entrevistadas hacen más de tres horas de traslado de su casa al domicilio en que trabajan. Mencionaron que tienen que caminar entre 40 minutos y una hora para poder tomar el autobús hasta el cruce, el cual pasa cada hora. En períodos vacacionales y en días festivos incrementa el tiempo.

Cuatro mujeres no gastan en los traslados, debido a que caminan de su hogar a la casa donde trabajan; de las mujeres que sí gastan dinero en el traslado invierten en promedio \$25.1 diarios, lo cual equivale al 15% de su salario.

Todas las mujeres consideran que cuentan con las habilidades para realizar el trabajo doméstico, señalan que es por su experiencia, por la necesidad que tienen de trabajar, por tener paciencia y por contar con buena salud.

Porque me gusta, porque tengo años haciendo mi trabajo (DCSB5).

Porque tengo paciencia y por necesidad (TM3).

Porque conozco cada área de mi trabajo (TM4).

Porque estoy sana, estoy bien (EGG5).

Una de las mujeres mencionó que en cada casa cambian las costumbres, y ella prefiere preguntar cuando tiene duda sobre algo por respeto a la familia con la que trabaja.

Pues yo siento que sí (estoy capacitada), si siento que no puedo (hacer algo) le pregunto a la maestra cómo hacerlo, porque en cada casa cambia la forma de hacer las comidas, las horas para comer, todo eso cambia (EGG1).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Respecto a las actividades que realizan, se identifica que en su mayoría dedican la mayor cantidad de tiempo al mantenimiento de la vivienda, en promedio lo hacen durante 2.7 horas al día. Las actividades de limpieza que realizan son barrer, trapear, sacudir, limpieza de la cocina, limpieza de ventanas, lavar trastes y tender camas.

Otra de las actividades que les toma más tiempo es el planchado con un promedio de 1.9 horas diarias; y el lavado de ropa, actividad que hacen en promedio 1.5 horas, esto es porque la ropa la lavan a mano. No se puede identificar una relación entre el número de horas que trabajan al mes y los sueldos que perciben, ver Tabla 14.

Tabla 14. Sueldo mensual por horas de trabajo.

Sueldo mensual	Horas al mes
\$800.00	16
\$900.00	48
\$1,200.00	39
\$1,640.00	18
\$2,000.00	36
\$2,400.00	30
\$2,400.00	32
\$3,000.00	60
\$4,000.00	45
\$4,000.00	50
\$4,200.00	70
\$6,000.00	30
\$7,200.00	45

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

9.2.2 Prestaciones que reciben

De las mujeres entrevistadas solo una de ellas tiene contrato de trabajo. A diez de mujeres que no tienen contrato de trabajo, sus empleadores les especificaron las

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

funciones y el pago, a cuatro de ellas no lo hicieron. Aunque no tienen contrato, algunas trabajadoras señalan tener las siguientes prestaciones: alimentos, aguinaldo, seguro para gastos médicos, entre otros.

Tabla 15. Prestaciones

Prestaciones	Frecuencia N=15
Pago de horas extras	2
Alimentos	10
Apoyo para estudios y o capacitación	1
Habitación equipada	1
Seguro social	0
Recurso para gastos médicos	5
Aguinaldo	5
Prima vacacional	4
Préstamos o anticipos de sueldo	3
Apoyos para pasajes	3
Apoyos para gastos escolares de los hijos	0
Seguro contra accidentes o seguro de vida	2
Pago extra en días no laborales por navidad, año nuevo, etc.	3
Regalos en especie, aparatos y muebles o ropa, etc.	3
Paseos	2
Despensa	1

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Todas señalan que su patrón o patrona les paga a tiempo, solo una de ellas mencionó que se ha tardado algunas ocasiones debido al trabajo de su empleadora.

Pues prácticamente nunca me retrasan el pago, solo cuando la doctora tiene casos emergentes no alcanza a pagarme ese día, pero en cuanto se desocupa me llama para pagarme (TM5).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Respecto al pago en los días en que empleadores están de viaje, cinco de ellas señalan que, sí les pagan, pero tienen que ir a trabajar. Siete de las trabajadoras señalan que no tienen vacaciones, aquellas que sí han tenido expresan haber tenido en este año de 2 a 7 días.

9.2.3 Las tareas de cuidado que realizan

Respecto a las tareas de cuidados especiales a niñas y niños, o personas enfermas o de la tercera edad, cuatro señalaron que realizan esta actividad durante su jornada laboral con un promedio de 6.5 horas, con un mínimo de una hora y un máximo de 12 horas al día. Para una de las mujeres entrevistadas el cuidado de un niño pequeño durante toda su jornada laboral le produce mucho estrés.

Me enfermo seguido de estrés por cuidar al niño. Me hacen trabajar mucho, entro a las seis de la mañana y he salido hasta las 7 u 8 de la noche... no me gusta que la maestra (patrona) a veces llega noche y no puedo dejar al niño solo (TM3).

9.2.4 Características de la relación patrón(a)-empleada

La mayoría de las mujeres encuestadas (12) mencionaron que la relación con sus empleadores es cordial.

Es buena gente, tiene buen trato, platicamos, no hay un trato malo, respeta el horario y me entiende (DCSB1).

Me dicen que yo soy de la familia, son personas tratables, respetuosas, jamás me han gritado (DCSB5).

Me tratan bien y son amables conmigo (TM2).

Algunas narrativas muestran que entre las patronas y empleadas se da una relación de apoyo cuando alguna de ellas lo necesita. Esto se puede ejemplificar en las siguientes narrativas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Ella no me trata mal, antes de comenzar el trabajo siempre me ofrece café con pan, también a la hora de comer; hasta en ocasiones por las tardes me manda comida para mis hijos, que me dice que ha dejado en casa. No puedo quejarme (DCSB3).

Son muy amables, atentos, siempre me han mostrado su cariño, me han motivado a salir adelante, a que luche por mis sueños (TM5).

La maestra es muy noble, a veces me quedo una media hora más porque don Jaime (papá de la patrona) a veces se sale, o a veces se le olvida ir a algún mandado que iba a hacer, y no hay quien le haga, ni sus sobrinitos que están allí enfrente, aunque les dé una feria, no quieren decirle ella; por eso le doy una media hora o más, porque la maestra si es muy noble (EGG2).

Tres de ellas dijeron que la relación es regular.

La patrona es exigente; pide que le hagan las cosas bien, es estricta en todo (DCSB 2).

Regular, porque hay cosas que, si me dan y hay cosas que no, o sea buenos, buenos, no son, no es que me traten mal, pero no muy bien (EGG5).

9.2.5 Prácticas de violencia, discriminación y castigo

Al preguntarles sobre experiencias injustas que han vivido en su trabajo actual, dos mencionaron que las habían obligado a seguir las preferencias políticas de sus empleadores, otras experiencias injustas que las entrevistadas mencionaron haber sufrido se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 16. Experiencias injustas.

Experiencias injustas	Frecuencia N=15
Se niegan a entregarle copia del contrato de trabajo.	1

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Le niegan licencias para atender su salud, la de sus familiares o atender obligaciones familiares.	1
Le revisan su bolsa y sus cosas	1
Le niegan acceso a un espacio limpio y digno para consumir sus alimentos o ir al baño.	1
Le han obligado a seguir las preferencias políticas de sus empleadores.	2
Le han negado el derecho a incorporarse a sindicatos o a enterarse de sus derechos	1
Le han amonestado o sancionado sus ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo, que estén motivadas por su condición física y/o psicológica como consecuencia de una situación de violencia que afronta.	1

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Durante la entrevista una de las participantes mencionó que le molesta que le pongan hacer actividades que no le corresponden.

Me da coraje que me pongan hacer algo que no me toca, como la comida o lavar la ropa (TM2).

9.2.6 Conocimiento de sus derechos laborales y humanos

Al respecto de sus derechos como trabajadoras domésticas, el 13.3% señala conocerlos, indicaron que fue a través de la televisión o el internet, sin embargo, no mencionaron los tipos de derechos que conocen, únicamente en donde los habían conocido.

Por la televisión (TM2).

En internet (TM5).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

10. RESULTADOS DEL ESTUDIO EN SAN LUIS POTOSÍ. TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO

10.1 Características etarias, étnicas, económicas, de salud y socioculturales de las empleadas del hogar en la ciudad capital

En el estudio participaron 24 mujeres, de las cuales 22 viven en el municipio de San Luis Potosí y 2 en Soledad de Graciano Sánchez. Tienen una media de edad de 46.42 años con un mínimo de 17 años y un máximo de 69.

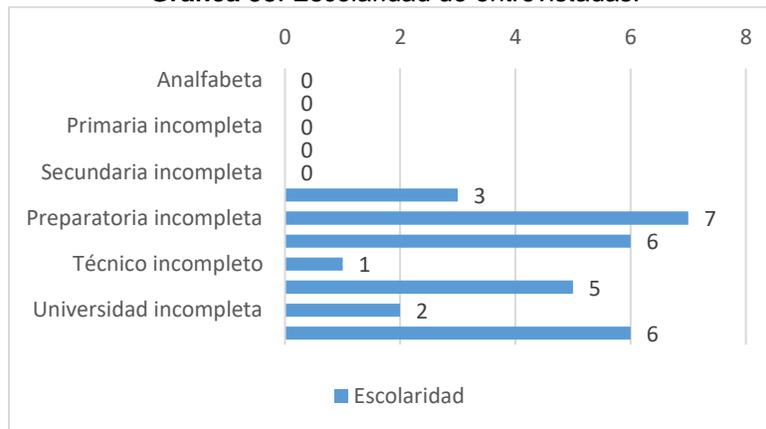
Indican vivir en las siguientes colonias:

- Balcones del Valle (2)
- Barrio de San Sebastián
- Colonia Los Reyes
- Colonia Tecnológico
- Comunidad San José de Buenavista
- Delegación Villa de Pozos
- El Lienzo Charro
- Hogares Populares
- Industrial Aviación (2)
- Paseo de los Agaves, Colonia Tecnológico.
- Providencia (3)
- Ricardo B. Anaya
- San José
- San Juan de Guadalupe
- Tequisquiapan (2)
- Tierra Blanca (3)
- Villa Magna

Todas las participantes tienen al menos la secundaria terminada. El nivel de escolaridad que se reportó con mayor frecuencia fue el de preparatoria incompleta, y el nivel más alto fue de universidad completa, con seis casos.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

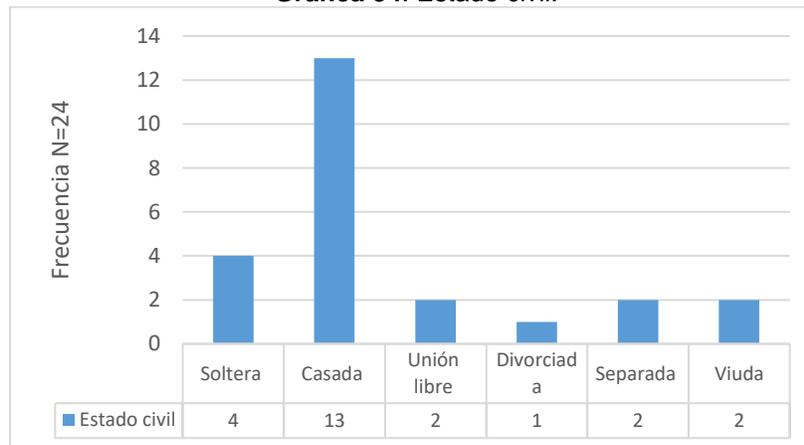
Gráfica 33. Escolaridad de entrevistadas.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

La mayoría se encuentra casada (13 casos) aunque las participantes presentan diversas situaciones que incluyen seis diferentes estados civiles.

Gráfica 34. Estado civil.

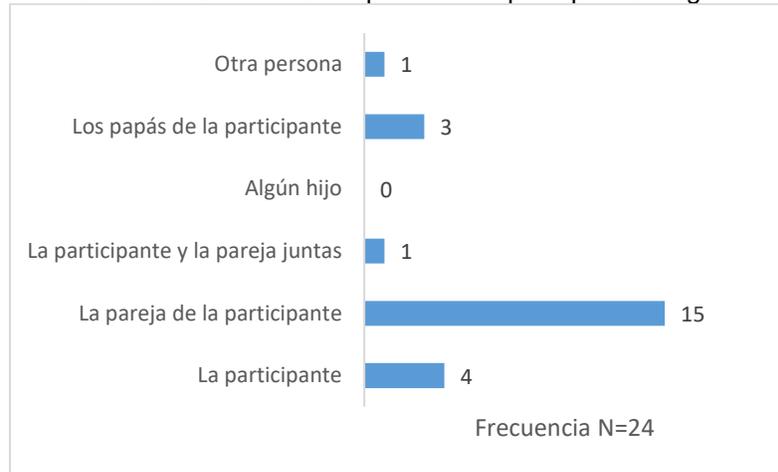


Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

En tres casos, son las proveedoras principales de su hogar. Para el 62.3%, es su pareja el proveedor principal. También proveen, en tres casos, los papás, siendo las edades de estas tres entrevistadas 17, 19 y 30. La media del salario mensual de la proveedora o proveedor principal del hogar es de \$17,992.8 y aporta a la semana \$3,410.87, es decir a la semana gana \$4,498.2 pesos y aporta \$3401.8, el 76% de su sueldo. Por su parte, las mujeres participantes aportan una media de \$3,729.17 mensuales al sostenimiento del hogar.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Gráfica 35. Proveedor o proveedora principal del hogar.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

El total de las participantes indica que quien se encarga de proveer el hogar no es migrante. Por su parte, el 41.67% de las entrevistadas indican que realizan otro trabajo distinto al de la casa y que su salario diario, en promedio es de \$378.17. La aportación mensual que ellas hacen al gasto familiar es de \$8,950 si sólo se toma en cuenta a aquellas que reciben ingreso, mientras que, promediando con sus salarios los de las amas de casa que no reciben ingreso y que, por ende, no pueden aportar, la media se reduce a \$3,729.17.

El 25% indica que recibe dinero de algún programa social y que ese recurso lo emplea en los gastos de la casa, en medicina, ropa y en educación; en un caso, recibe del programa de adultos mayores y ese apoyo lo ahorra. Respecto a la obtención de remesas de Estados Unidos, el 100% señala que no las recibe.

Entre los aspectos que cubren con el aporte económico propio o del proveedor o proveedora principal del hogar se incluyen los siguientes:

- comida
- educación
- pañales
- leche
- biberones
- servicios básicos (agua, luz, gas)

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

- pago el predio
- renta
- préstamos (hipoteca, automóvil, tarjetas de crédito)
- teléfono, celular, internet, cable
- seguro automovilístico
- gasolina
- transporte público
- vestido y calzado
- salud (chequeos médicos, estudios, consultas, medicamentos)
- regalos ocasionales
- enseres domésticos
- paseos familiares y recreación
- tandas de ahorro
- gimnasio, escuelas deportivas
- mantenimiento de la casa y del automóvil

Estos gastos son cubiertos, con mayor frecuencia, por la pareja de la ama de casa o bien por ella misma, aunque participan en cubrir los gastos del hogar otros familiares también. En 10 de los casos no aplican gastos de la vivienda porque habitan una vivienda cuya compra ya está completada y no está hipotecada. Asimismo, en 10 de los 24 casos no se realizan gastos en educación.

Gráfica 36. Integrantes del hogar y gastos.

N=24	Integrantes del hogar y gastos.												
	Alimentos	Vivienda	Pago de créditos	Servicios básicos (luz, agua, gas)	Teléfono y/o internet	Celular	Transporte	Recreación	Vestido y calzado	Enseres domésticos	Educación	Medicamentos	Otro
La entrevistada	3	1	3	3	6	8	7	4	7	4	4	5	0
La pareja	10	10	10	13	11	10	10	10	10	11	7	12	2
Ambos	2	0	1	2	0	0	1	2	1	2	0	0	0
Algún hijo o hija	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1
Progenitores de la participante	4	3	0	2	1	1	2	0	2	1	1	2	0
Otra persona	1	0	1	2	0	0	1	0	0	2	2	1	0

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

La participante y algún familiar	2	0	0	1	0	0	1	2	1	1	0	0	0
La pareja y algún familiar	2	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0
No aplica	0	10	9	0	4	3	1	5	1	2	10	3	21
Total	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Las entrevistadas realizan el trabajo doméstico para una media de 4.1 personas. En promedio las mujeres entrevistadas viven con dos personas hasta 10 personas en su hogar. Del total de las personas que viven en el hogar, junto con ellas, el 45% aportan al gasto familiar. Ellas aportan el 26% del gasto del hogar. La media de la aportación al gasto del hogar incluyendo las aportaciones de la entrevistada, es de \$14,660.83 al mes.

Las parejas que tienen por ocupación principal la de profesionistas (9 casos), obrero (2), pensionado (2), comerciante (1), tapicero (1) y taxista (1); aportan en promedio para el gasto familiar un promedio de \$12,631 al mes, lo que representa el 87% del aporte total de aquellos hogares en donde sí aporta la pareja, en su caso.

Se presentaron casos en los que las hijas e hijos, si bien ya no son estudiantes y cuentan con trabajo propio, no aportan al gasto familiar o aportan poco, aun cuando reciben ingresos, como los ejemplos que siguen. En el primer caso, hijas e hijos que le llevan a sus progenies (es decir, nietas y nietos) a que sean cuidados durante el día por la entrevistada, no le pagan por el servicio ni proveen sus alimentos o gastos generados por la presencia de nietas y nietos:

No pues yo lo hago todo, estoy cuidando a los niños todo el día ahorita de vacaciones, y cuando están en la escuela vienen todos los días de 3 a 6 más o menos. Mi esposo trabaja y pone todo el gasto, y mi yerno pone una partecita (JAEG1 NR).

Mi esposo pone casi todo el gasto y yo el quehacer. La niña acaba de terminar la universidad y todavía no encuentra trabajo. [Nombre del hijo que trabaja] ayuda con algunos gastos, para el internet y a veces para comida (JAEG5 NR).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Para algunas entrevistadas, las hijas e hijos no aportan económicamente, pero en ocasiones es porque los mismos papás que así lo desean, como en el primer caso que a continuación se presenta en donde prefieren que su hija utilice sus ingresos para fines personales. Otra participante, como se evidencia en la segunda cita comparte que su hijo no les ayuda económicamente a pesar del respaldo que recibió por parte de su madre, en cuyo caso preferiría que su hijo sí apoyara más con los gastos.

En la casa mi esposo y yo somos quienes hacemos la manutención económica, una de mis hijas trabaja pero no da dinero en la casa porque no se necesita, le digo que mejor ella ahorre, que viaje, que compre su carro, que se divierta, mientras nosotros podamos trabajar y mantener la casa, así será ... a veces que se le antoja pedir comida por el Uber compra y nos invita, o en diciembre que se le ocurre darnos un regalo, o hasta nos ha llevado de viaje, pero que de ella sale (YYRF2 NR).

He tenido problemas con mi hijo porque en un principio yo lo apoyé para que estableciera su negocio, pero ahora que ya le va bien, no quiere dar gasto, no quiere ayudar, le he dicho que busque un lugar para él, no va a madurar estando aquí y nosotros manteniéndolo y hasta lavándole la ropa todavía (YYRF4 NR).

Otros hogares presentan responsabilidades económicas repartidas de forma más equitativa, aunque la responsabilidad del aseo recae sobre la ama de casa:

Vivo en un departamento y abajo mi hijo, hago el quehacer de mi casa y el de mi hijo también. De comer hago para ellos y para mí. Los gastos de su casa los llevan entre ellos dos, con él y su esposa voy una vez al mes a hacer el súper (MJM4 NR).

Para los gastos de la casa es muy justo, tal vez algún miembro, mi hijo, podría aportar un poco más y tener un trabajo más estable; de mi esposo, pues si es suficiente porque trabaja por su cuenta y el ingreso varia, varía mucho (MAEH2NR).

Entonces se observa cómo hay una variedad de formas de repartir los gastos en los hogares de las mujeres entrevistadas. En la mayoría de los casos en donde hay

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

personas mayores de edad que ya no estudian, pero sí trabajan y continúan residiendo en el hogar materno, la responsabilidad tanto del quehacer como del cuidado de las y los nietos recae de forma desproporcionada sobre la madre, mientras que el aporte al gasto familiar recae principalmente sobre la entrevistada y/o su pareja.

Religión

La religión que profesan en todos los casos de las entrevistadas es la católica. Señalan que es importante debido a los ritos religiosos como bautizos, primeras comuniones, bodas, etc. Otras subrayan el rol de la religión en sus vidas a través del rezo y bendición a sus hijas e hijos, como en la primera cita textual. En la segunda cita se observa cómo otras responsabilidades de cuidado las alejan de sus costumbres religiosas:

Voy a misa los domingos. Para mí es la base principal que me fundaron desde chica. Creo en dios y en la iglesia católica. Persigno a mis hijos cuando se van y no me duermo hasta que no rezo por todos, por el yerno, la nuera, mis hijos; así me acostumbraron. Yo sé que dejando de trabajar voy a ir dos veces a la semana a la misa. Me críe en colegio católico. Así miraba yo a mi papá y a mi mamá (AZA1 NR).

Es algo muy importante para mí, es lo que me ha levantado mucho, hace poco murió mi mamá, murió mi papá y mi marido. Si no anduviera en la iglesia yo ya no estaría aquí, mi marido murió de cáncer, lo cuidé como 5 años, pero desde que empezó fueron 15 años. También él iba a retiros, él para puros hombres y yo para puras mujeres. El tiempo que pudo mi esposo se lo dedicó a la iglesia, y ahora que murió, yo me metí más de lleno, antes no podía, porque me tocó cuidar primero a mi mamá que era diabética; después a mi papá, era hipertenso, le dio después una embolia y estuvo como bebé en la cama, me tocó cambiarlo, alimentarlo y atenderlo. Después de que murieron ellos dos, siguió mi marido, cada vez más grave, hasta que falleció (MJM4 NR).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Varias de las participantes subrayan la importancia que tiene para ellas su fe católica, aunque no practican los ritos religiosos, como acudir a misa, con regularidad. Otras, a pesar de declararse católicas, marcan un distanciamiento de las costumbres tradicionales de su fe:

Sí es importante, desde el momento en que pensamos bautizar al bebé, celebramos ciertas cosas de la religión, pero no como para ir todos los domingos a misa, o que decisiones importantes se basen en eso, pues no (MAEH5 NR).

No, considero que es bueno creer en algo para no perder la esperanza, pero en lo que dicen en la iglesia no (YYRF2 NR).

Pues este, me gusta respetar los principios de la religión, pero no soy así al 100, no voy a la iglesia, no llevo tanto a mis hijas a la iglesia, pero sí creo en dios y en la virgen y así (MAEH3 NR).

El tiempo que dedica y los rituales o actividades que realizan es bastante variado entre la muestra, desde aquellas que no dedican tiempo alguno a la religión (16 casos). Las que sí señalan que realizan acciones de participación en torno a su fe como ir a misa o rezar, van desde aquellas que acuden a misa ocasionalmente a las que acuden cada domingo (seis casos):

Somos creyentes, pero no le dedicamos tiempo a rituales como ir a misa o rezar; más bien nos enfocamos en las acciones, enseñarles a los niños ser amables, compartir, no tanto como nos enseñaron a nosotros con castigos, como te vas a ir al infierno o cosas así (MJM2 NR).

Las que menos participan señalan que sus otras responsabilidades, tanto laborales como familiares, no les permiten ejercer su fe "No tengo tiempo de andar en rosarios de mis amistades, menos en la iglesia [risas]" (YYRF5 NR), mientras que las que más tiempo dedican a la misma remarcan su participación en la iglesia: "Le dedicó el 50% de mi tiempo, voy al rosario, voy a las clases, doy pláticas" (MJM4 NR).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Etnicidad y migración

Ninguna de las participantes pertenece a alguna etnia indígena. En cuanto a migración, una de las entrevistadas migró a Estados Unidos, país en donde pasó un tiempo considerable de su vida:

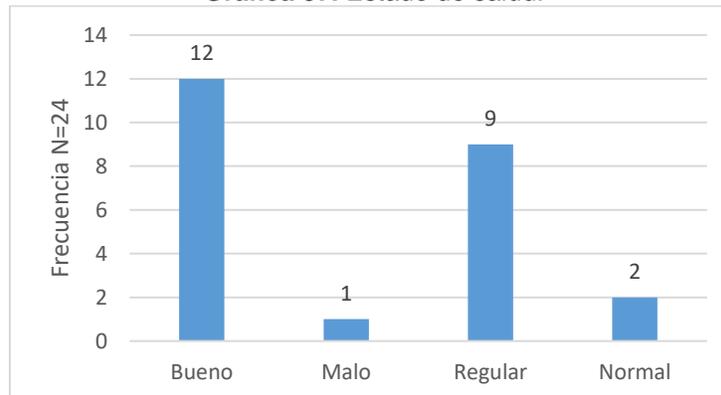
Migré a Estados Unidos. Me iba tres años y me regresaba, allí nació mi primer hijo. De soltera también me fui a trabajar. A veces estaba dos años allá y tres años acá. Estuve como 10 años así (AZA1 NR).

Hubo cuatro casos de mujeres que migraron de una ciudad a otra en territorio nacional, y una mujer que se mudó de una comunidad rural a una urbana.

El estado de salud de las mujeres que realizan trabajo del hogar no remunerado

Su estado de salud en la mayoría es bueno o normal; nueve entrevistadas señalan que es regular y uno que es malo.

Gráfica 37. Estado de salud.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Las participantes narran acerca de su estado de salud que, en algunos casos, consideran que sus padecimientos de salud están relacionados a cuestiones de estrés, como se señala a continuación:

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Ahora bien, pero si he tenido momento de mucho estrés y lo somatizo de distintas maneras, ya estoy cansada de hacer siempre lo mismo en la casa y que mis hijos no me ayuden (AZA3 NR).

No le diré que estoy muy sana porque a cada rato me da que la gripa, que la diarrea, ahorita ya tengo meses con la colitis y no me hace el tratamiento, ya me dieron que una dieta especial y no se me quita, pero me dice una amiga que es mi estrés (YYRF5 NR).

Una participante narra cómo su estado emocional está íntimamente relacionado al de su:

Del lado emocional regular, porque tengo dos hijos. Cuando se casan pensamos las madres que ya no tienen problemas, cuando se casan parece que también te casas con los hijos, cuando tienen problemas me genera muchos sentimientos, de repente me preocupo y me duele la cabeza. Regularmente checo las enfermedades que tengo, y las relacionó con los problemas que tengo (MJM3 NR).

Otros padecimientos señalados en sus narraciones son diabetes, hipertensión, dolores en las rodillas, Síndrome de Ménière, Síndrome de Raynaud, piedras en la vesícula, tumores.

Al preguntarles sobre discapacidades, seis declaran presentar discapacidad visual, la cual en todos los casos resuelven con el uso de lentes. Otras dos utilizan lentes, pero no consideran que esto represente una discapacidad. Dos presentan discapacidad auditiva, en donde una no recibe ningún tipo de atención y otra recibe "cuidado paliativo." Otra relata: "Tengo un zumbido, pero ya me acostumbré, o sea no lo considero una discapacidad" (MAEH3 NR). Ninguna presenta discapacidad motriz o cognitiva pero una mujer menciona que comienza a tener problemas de memoria, padecimiento que trata de resolver con ejercicios para recordar.

Al encuestarles directamente sobre enfermedades, se observa que el padecimiento crónico más común es de hipertensión, seguido de obesidad y alergias. Se

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

presentan tres casos de ansiedad, dos de depresión, dos de diabetes y dos de artritis.

Tabla 17. Enfermedades crónicas.

Hipertensión	7
Obesidad	5
Alergias	5
Diabetes	2
Artritis o lupus	2
Depresión	2
Ansiedad	3

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Las formas en que se atienden fuera de los patrones de salud occidental son el uso de Reiki, una de las entrevistadas es terapeuta de esta práctica oriental de sanación espiritual. Utiliza además imanes y otros tratamientos alternativos.

10.2 Condiciones del trabajo del hogar no remunerado en la ciudad de San Luis Potosí

10.2.1 Actividades de mantenimiento y de cuidados

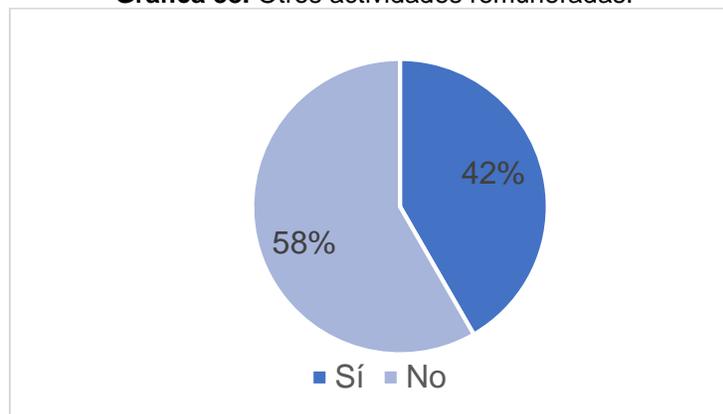
El 50% de las participantes informan que además del trabajo del hogar tienen otro trabajo distinto ya sea permanente u ocasional, la otra mitad nos indica que se dedica exclusivamente al trabajo en casa (ver gráfica 38). La siguiente cita ejemplifica la forma de combinar ambos trabajos.

Levantarlos en la mañana y ellos se visten solos. En lo que ellos lo hacen yo hago el desayuno y el lonche. Terminan y se lavan los dientes, peino a las niñas y el niño se peina solo. Los llevo a la escuela. Si tengo que comprar algo para la comida voy y luego tengo que lavar, planchar, y cocinar. Si tengo algo de diseño me pongo a hacer la comida rápido para darme tiempo. Cuando llegan comemos y mi hermana me ayuda a recoger la cocina y yo me pongo a hacer la tarea con ellos. En ocasiones mi hermana me ayuda a hacer la tarea con uno de los niños. Después de la tarea

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

se meten a bañar. Tiene un horario de sus actividades. Por lo regular se meten las niñas primero para que se les seque el cabello y después se mete mi hijo. Les doy de cenar y se van a dormir. Ya cuando se duermen yo me quedo haciendo lo del diseño. El fin de semana, se levantan muy temprano a ver televisión y nos salimos a desayunar, regresamos o si vamos a algún paseo o ir a Sendero o algo así. El sábado y domingo, casi nunca hacemos de comer, siempre la comida es de la calle, ya sea que salgamos o traemos de algún lado. Esos días pueden hacer pijamada o se ponen a ver la televisión o juegan. (NRAZA2).

Gráfica 38. Otros actividades remuneradas.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

El 79% de las entrevistadas no realizan el trabajo de cuidados a personas adultas o con discapacidad. Del 21% de las mujeres que sí lo realiza, se retomaron las siguientes narrativas, que visibilizan el trabajo que realizan en sus familias, al desarrollar actividades de: limpieza, lavandería, cocina, compañía y enfermería.

Mi suegra la operaron hace dos meses de la columna, entonces ella está en su casa, no en la mía, pero en las mañanas yo me voy a cuidarla un rato, para que mi suegro pueda hacer labores de pago y eso. Voy, le recojo un poco la casa y le hago y acompaño a desayunar. (YYRF1)

Es tu tiempo, tu paciencia. Le ayudo en sus alimentos, sus inyecciones de insulina, que se tome sus medicamentos, lavarle su ropa y su higiene. Tengo que cuidar que no se salga, que no se caiga. (MAEH1NR)

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

La última narrativa muestra las implicaciones que este trabajo tiene, ya que al hacerlo las mujeres invierten tiempo propio que podría destinarse a otra cosa o incluso podría ser para trabajo remunerado; igualmente se identifica que el trabajo no es fácil puesto que la participante señala que es necesaria una actitud paciente para realizarlo, es decir, se reconoce demandas física, cognitiva y emocional para las mujeres que cuidan a personas adultas mayores o con discapacidad.

Con respecto al cuidado de infantes, la mayoría, el 54%, informa que realiza este trabajo. Las narrativas de las participantes muestran que estos cuidados requiere la multiplicidad de funciones como: cocinar desayunos, lonches, comidas, cenas; cuidar por los riesgos, o por alguna enfermedad, etc.; formar, es decir guiarles en su educación; participar en la ayuda con las tareas, llevarles a la escuela, asistir a juntas, llevarles a alguna actividad deportiva o cultural, etc.; limpiar el lugar en el que viven, su ropa, sus utensilios de comida, etc.; acompañar a las consultas y dar medicina incluso en la noche; manejar o acompañar a la escuela y; jugar o realizar actividades lúdicas. La siguiente narrativa da cuenta de estas actividades.

Levantarlos temprano, 5 y media; prepararles lo que se van a poner, preparar lonches para mi esposo y mis hijas. Cuando puedo yo las llevo al colegio sino mi esposo; hago el quehacer ya para las dos debo tener la comida. Salgo a las dos al colegio por ellas, llego a las tres pasadas, les doy de comer, en lo que terminan tienen que cambiarse para irse a deportes, lo tienen de lunes a jueves, pero un día cada una. Regresamos a las seis y media, se bañan, a la chiquita le ayudo a tallarse el cabello, les preparo de cenar, les ayudo a hacer de tarea, ver qué voy a hacer de desayuno o de lonche para el día siguiente, planchar o si me faltó alguna otra cosa, en la noche (NRAZA4).

Todas estas acciones pueden ser realizadas por diferentes personas que cobrarían por su especialización como: enfermería, docencia, puericultura, cocina y trabajo doméstico por mencionar algunos. De esta manera se puede reconocer el aporte económico y social que estas mujeres hacen a su familia al reducir gastos y contribuir en la formación de estas personas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Cuido a adolescentes, que a veces es más complicado. Yo crecí en una familia en la que mi mamá siempre estaba allí, la comida calentita, y todo, yo acostumbré así a mis hijos, pero en el caso de mi esposo no era así, su mamá trabajaba, entonces cuando él llegaba a su hogar se servía o se hacía de comer porque la casa siempre estaba sola. Él se acostumbró a como yo lo acostumbré, él llegaba y ya estaba la comida calentita, se le hacía muy acogedor. Yo le dije que me iba a meter a trabajar, porque es estresante estar aquí en la casa, no terminas nunca, y me decía: ¿pero luego la comida? Y como que se desanimó y me dijo que ahorita no era necesario que trabajara y seguimos en lo mismo. Yo sí soy una mamá de tiempo completo, aunque tengo hijos adolescentes y ya no debería ser mamá de tiempo completo, lo sigo siendo. En la mañana me levantó veinte para la seis, checar los uniformes, sobre todo para hija, me voy a la cocina y preparo el desayuno porque nunca los dejo ir sin desayunar y después empiezo a preparar los lonches. Yo siempre soy la primera que me levanto y la última que me acuesto (RNAZA3).

De que no ande en el piso, pañal y ropa, darle de comer, cuidarlo en la noche, es tremendo y sale de la cama, cuando está enfermo no le gusta estar en la cama y se baja, a veces lo encuentro debajo de la cama. Quitarle la enfermedad con medicamentos. También cuido a mis sobrinos, ando allá afuera con ellos (JAEG2).

Las voces de las participantes nos muestran que el cuidado de infantes tiene implicaciones cognitivas, emocionales y físicas. Expresan que aún en la madrugada hay que atenderles, si es necesario. Algunas señalan que es un trabajo de tiempo completo, es decir, dan muestra de que no hay un horario fijo y tampoco días de descanso, los fines de semana hay que seguir cuidando.

Algunas mencionan que realizan travesuras y que no hacen caso, lo cual, específicamente muestra, los retos emocionales y cognitivos del cuidado de infantes. Además, en las entrevistas se reconoce que en ocasiones se vuelve más complejo el cuidado debido a que las actividades se traslapan, por ejemplo, hay que

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

estar lavando trastes y al pendiente de que no les vaya a ocurrir algo. Véase cómo lo expresa una participante:

Pues este, poner mucha atención a lo que están haciendo, porque por lo regular yo que estoy lavando trastes o en la cocina, las dejo un ratito y ya se pegaron, ya se cayeron o no sé, es como sí estar muy atentos a lo que están haciendo y sí la seguridad, por lo regular mis hijas si son niñas bien hiperactivas y bien de que descubren todo, de que quieren saber todo, a veces así que se me salen, y yo ni me doy cuenta, entonces si es estar atrás de ellas y mantenerlas haciendo algo (MAEH2NR).

Generalmente, las expresiones de las mujeres señalan que cuidar a los niños y niñas requiere un esfuerzo considerable, cansancio, agotamiento y una inversión de tiempo, pero también dejan ver el agrado o el compromiso con ello.

Se encuentra una narrativa de una mujer que indica que esta tarea no es difícil y su caso abre la posibilidad de discusión respecto a la necesidad de que las condiciones del trabajo del hogar sean mejores para que se disminuya la carga emocional y física. Es necesario explorar las variables o la forma en que se imbrican las diferentes condiciones, como el caso de MAEHNR4, que tiene una “muchachita”, como ella lo menciona, que la formó para que hiciera la limpieza como ella lo deseaba y expresa tener apoyo de su pareja para el cuidado de su hijo, esta cooperación disminuye sus tareas o evita el traslape de actividades.

No implica un esfuerzo, él solito se entretiene y su papá se hace cargo de él (MAEHNR4).

En el opuesto se encuentra MAEHNR5 que expresa: “Implica que des mucho de ti y hagas a un lado tus necesidades básicas” Esta mujer se dedica exclusivamente al trabajo del hogar y su proveedor principal gana \$2,800.00 pesos al mes. Como ya lo han dicho otros estudios, las mujeres cuyas parejas tiene un salario bajo trabajan más que aquellas cuyos maridos tienen mejores remuneraciones. Y entonces las implicaciones en sus opiniones respecto a lo complicado que son los cuidados de un niño o niña son consistentes con ello.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Este ejemplo sustenta lo que Camarena (2003) sugirió respecto al análisis del trabajo del hogar, el cual debe considerar estado civil, edad, número de hijas e hijos, nivel de ingresos de integrantes de la familia, ciclo vital familiar, tipo de unidad doméstica y, se puede agregar, la formación de la mujer, entre otros aspectos. La interseccionalidad de los estudios de género también debe complementar este análisis.

Algunas de las entrevistadas cuidan a infantes con o sin tener parentesco en línea recta, realizan este trabajo sin pago, para cooperar y de manera altruista. Sin embargo, el esfuerzo físico y emocional también está presente. La siguiente narrativa muestra esto y cómo la edad también influye en las implicaciones de este trabajo.

Cuido a mis nietos por la tarde, un rato, no mucho. Es cansado, pero al mismo tiempo es cansado y agradable. Cuidarlos, que nos les pase algo. Pero la fuerza del cuerpo ya no da para más. Uno siente mucho si se cae y es preocupante porque la salud se siente. Lo hago por ayudar. Y que no dejen los niños por otro lado, pero es cansado (NRAZA5).

La forma en que se organizan estas mujeres para hacer las tareas domésticas y el cuidado de infantes presenta similitudes con aquellas que tienen infantes y se dedican totalmente al cuidado cuando están en casa, debido a los peligros que corren o si tienen que hacer alguna actividad les supervisan. También estas mujeres coinciden en que aprovechan cuando se van a la escuela para hacer el "quehacer" o las actividades que tengan o que incluso se dividen la limpieza con su pareja. Las siguientes intervenciones muestran estas experiencias:

Todo el día me dedico a ellos cuando están todo el día, hasta que ellos se van me pongo a hacer los quehaceres, para estar al pendiente, pues nada más uno se descuida y llora uno y llora el otro (JAEG1).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

A veces sí me ayudó mucho de la televisión, les pongo que una película o algo para que se entretengan en lo que yo estoy en la cocina, porque cuando estoy en la cocina es cuando me pierdo, porque ellas por lo regular no están conmigo en la cocina, porque la lumbre o así, entonces le prendo la tele y ahí se quedan un ratito (MAEH3NR).

Nos dividimos la limpieza de la casa, a él le toca el piso de arriba y a mí abajo, él lava los baños. Lo hacemos una vez a la semana (MAEH5NR).

Las mujeres que tienen hijas e hijos grandes, señalan que ya no es un problema cuidarles y limpiar la casa, incluso se reducen las actividades que realizan porque ya son más independientes o porque cooperan en el mantenimiento del hogar. Véase las siguientes narrativas:

Mis hijos ya están grandes, lo único que implican es que vaya y los deje a la escuela y vaya y los traiga de regreso (YYRF1).

Ellas me ayudan a levantar cosas, la más grande le ayuda a la pequeña a hacer la tarea. Nos dividimos las cosas en partes (NRAZA4).

10.2.2. Relación de tareas y carga horaria

El tiempo que dedican para las actividades de mantenimiento del hogar fluctúan entre 1 a 5 horas, presentando la frecuencia más alta en el rango de 4 a 5 horas al día ver la siguiente gráfica.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

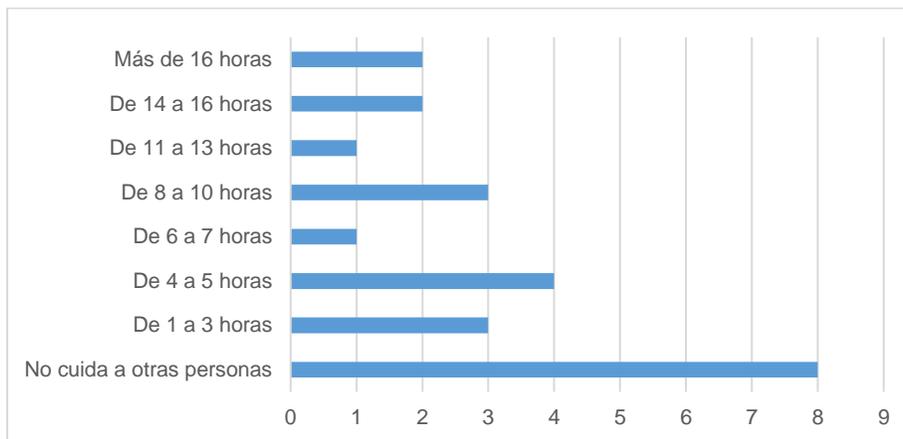
Gráfica 39. Tiempo que dedica al día a las actividades del hogar.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Las actividades de cuidado presentan diversidad en los rangos y muestran que este trabajo demanda una mayor cantidad de horas, en comparación con el mantenimiento. El 33% de las participantes no cuidan a alguna persona y el resto invierte desde 1 hora hasta más de 16 horas al día en actividades de cuidado.

Gráfica 40. Tiempo que dedica a las actividades de cuidado.



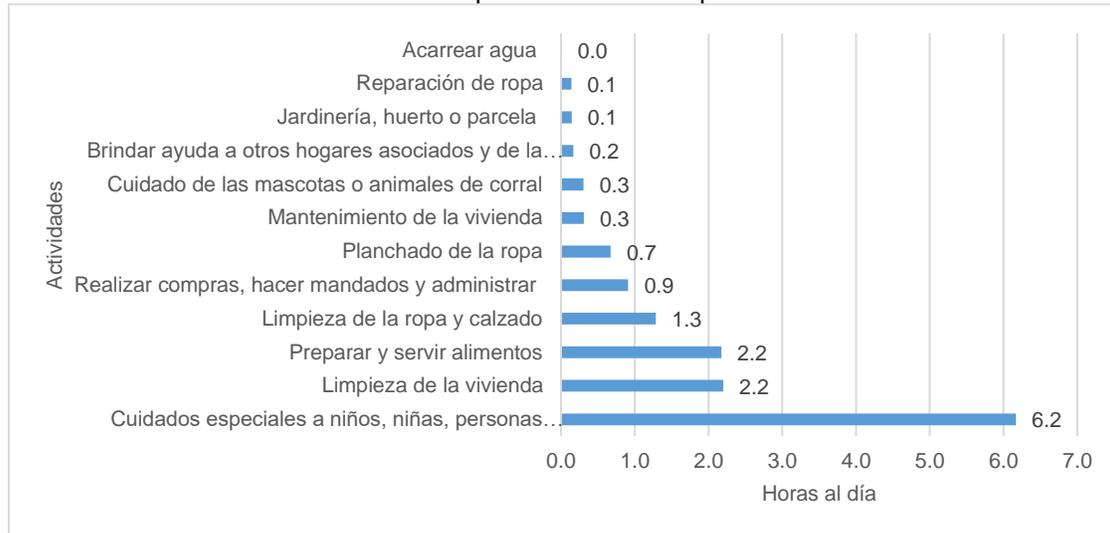
Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

El promedio de horas exactas que invierten las participantes en las actividades domésticas muestra que las mujeres dedican la mayor parte del tiempo al cuidado de personas, 6 horas y 10 minutos, en promedio, al día. La limpieza del hogar y la preparación de alimentos son las actividades de mantenimiento de la vivienda a las

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

que dedican la mayor cantidad de tiempo en el día, 2 horas en promedio a cada una.

Gráfica 41. Tiempo dedicado al día por actividad.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

La suma de las medias del tiempo invertido en las actividades indica que las mujeres invierten 869.2 minutos al día para las actividades domésticas, es decir 14 horas y media. A la semana (con siete días laborados). Estas mujeres trabajan 101.4 horas, lo cual equivale a 2 jornadas laborales, sin alguna retribución ni pago de horas extras. El valor económico que representa el trabajo de estas mujeres es de \$21,121.5 al mes, equiparándolas con el sueldo de las trabajadoras remuneradas, de este estudio, las cuales invierten al trabajo, 5.2 horas al día con un sueldo de \$244.56 pesos diarios.

Al comparar esta simulación de sueldo con la media de lo que percibe el proveedor principal, se reconoce el aporte social de este trabajo, al evitar la pobreza de sus hogares. Si con estas cuentas básicas, el hogar tuviera que pagar por todo lo que hacen estas amas de casa, no quedaría para ningún otro gasto y faltaría aún dinero para completar su sueldo. El promedio de percepción mensual del proveedor es de

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

\$17,992.8 pesos y pagar el trabajo que realizan ellas sería equivalentes a \$21,121.5 mensuales.

10.2.3. Cooperación familiar en tareas domésticas

La tabla 18 muestra la contribución de la familia en las actividades domésticas. Se aprecia que, en general, las amas de casa son en quienes recae la responsabilidad de estas actividades. Las 16 primeras acciones son realizadas en mayor frecuencia por las entrevistadas y las 10 restantes presentan una alta frecuencia del rubro "No aplica", esto indica que, por diferentes circunstancias no las realizan ni ellas ni integrantes de la familia.

Lavar baños, cocina y ropa; preparar la comida y barrer el interior de la casa son las actividades que realizan en mayor medida las mujeres. Las actividades que menos hacen son: acarrear agua; cuidar a personas ancianas, con discapacidad o enfermas; trabajos de jardinería; ayudar en tareas a los niños (as), y reparar la ropa (véase columna en azul).

La cooperación de la familia en las actividades domésticas es mínima, las acciones que más se distribuyen tienen una participación de 6 o 5 integrantes diferentes y son: acomodar la ropa; recoger la mesa; lavar trastes y la ropa; trapear y barrer el interior de la casa; barrer patios y calle; preparar el desayuno, sacar la basura y llevar a infantes a la escuela. Quienes más participan en el mantenimiento del hogar y el cuidado son: los hijos e hijas y la pareja, pero siempre dividiendo la responsabilidad con la entrevistada en cuestión.

Respecto a la falta de corresponsabilidad por parte de es de la familia, se encontraron narrativas, que muestran la forma en que los estereotipos tradicionales de género han estructurado a las mujeres, y por lo tanto, éstas repiten patrones que observaron cuando eran niñas y se acostumbran y replican.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Qué pena también, ahorita vas a decir, pobrecita, cómo la tratan, pobre José, cómo lo voy a dejar (haciendo referencia a que iba a regañar a su esposo), qué vergüenza. Yo soy de las mamás de antes, ya no existen esas mamás. El problema está con mis hijos, no con mi esposo, porque mis hijos ya están en edad de ayudar, ya no debería ser tan pesado para mí. Yo sé que el error está allí, porque mi esposo hace lo que le toca, pero mis hijos no. No los acostumbé a ayudarme, mi esposo se recoge su plato, me ayuda a lavar los trastes, pero mis hijos no. Pero como yo ya me hice más grande, ya me harté, soy como una olla de presión, y cuando exploto, les digo que estoy harta de que no me ayuden, estoy cansada. Se ablandan y empiezan a recoger sus cosas, pero al rato andan igual (NRAZA3).

Tabla 18. Integrantes del hogar y actividades que realizan.

Actividades / quién lo hace	Entrevistada	% de entrevistadas	No aplica	THR	Pareja	Pareja y entrevistada	Hijas(os)	Madre	Otra persona	Hermana	Entrevistada hijas(os)	Madre y entrevistada	Toda la familia	Entrevistada y hermana	No cooperan
1. Lavar los baños	20	83	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3
2. Limpiar la cocina	20	83	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	4
3. Lavar ropa	19	79	0	1	0	1	0	0	0	1	2	1	0	0	5
4. Preparar la comida o la cena	19	79	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	1	4
5. Barrer el interior de casa	18	75	0	1	0	2	1	0	0	0	1	0	0	1	5
6. Trapear la casa	18	75	0	1	0	2	0	0	1	0	1	0	1	0	5
7. Tender las camas	17	71	0	0	1	1	0	0	0	0	3	0	2	0	4
8. Lavar los trastes	17	71	0	0	0	2	0	1	0	1	1	0	1	1	6
9. Planchar ropa	16	67	3	2	1	2	0	1	0	0	0	0	0	0	4
10. Acomodar la ropa	16	67	0	0	1	1	1	0	0	1	3	0	1	0	6
11. Barrer patios o la calle	16	67	2	1	0	1	1	0	2	1	0	0	0	0	5
12. Preparar el desayuno	15	63	1	0	2	3	0	0	0	0	1	0	1	1	5
13. Sacar la basura	15	63	0	0	3	2	2	0	0	1	0	0	1	0	5
14. Hacer mandados	15	63	0	0		5	2	0	0	1	0	0	0	0	3
15. Recoger la mesa	15	63	0	0	1	2	2	0	0	1	2	0	1	0	6
16. Preparar lonches	14	58	6	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	4
17. Reparar ropa	11	46	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18. Atender animales o a las mascotas	8	33	10	0	0	2	3	0	0	1	1	0	0	0	4
19. Cuidar a bebés	7	29	12	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	3

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

20. Llevar a la escuela a niñas, niños e ir a juntas	7	29	12	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	5
21. Ayudar a niñas y niños con sus tareas	7	29	14	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	2
22. Hacer trabajos de jardín, huerto o parcela	7	29	16	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
23. Llevar al servicio médico a niñas y niños y cuidarles	5	21	11	0	0	4	2	1	1	0	0	0	0	0	4
24. Llevar al servicio médico a niñas y niños	5	21	10	0	0	4	1	1	1	0	0	0	0	0	4
25. Cuidar a las personas ancianas, o enfermas o con discapacidad	3	13	20	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
26. Acarrear agua	0	0	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Frecuencia de cooperación por integrante	0	0	0	6	12	42	19	5	8	8	19	2	10	8	3

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

THR: Trabajadora del hogar remunerada

No cooperan: número de integrantes de la familia que no cooperan en las actividades domésticas, sin considerar frecuencia.

El 92% de las participantes expresa que puede dejar de hacer trabajo doméstico para atender asuntos personales como estudiar, atender la salud, visitar a su familia o amigas. Explican que lo hacen porque pagan a alguien para ello, porque tienen redes que las apoyan, porque no siente presión o porque tienen prioridades y, en mayor frecuencia, las mujeres expresan que pueden ir a ver a sus amigas o hacer lo que deseen ya que se organizan y realizan lo que les toca antes de irse. En seguida se muestran las narrativas al respecto con cierto grado de empoderamiento:

Pago para ello:

Dejar asuntos de aseo, por ejemplo, porque deslindo la obligación, pagamos a quién lo haga, y ahí sobraría todo ese tiempo (JAEG5).

Apoyo en sus redes:

Porque puedo dejar a los niños encargados con mi hermana, mi papá o una amiga de mucha confianza (NRAZA2).

Los pueden hacer mis hijos (MAEH 2 NR).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

No tengo presión de alguien o algo:

No tengo marido que me esté fisgoneando (NRAZA1).

Porque lo dejo allí no me estreso (NRAZA4).

Me organizó para hacer lo que me toca:

Le aviso que voy a dejar de hacer tal cosa y me voy. Dejo la comida hecha, me organizo y me voy. No me dicen algo (NRAZA3).

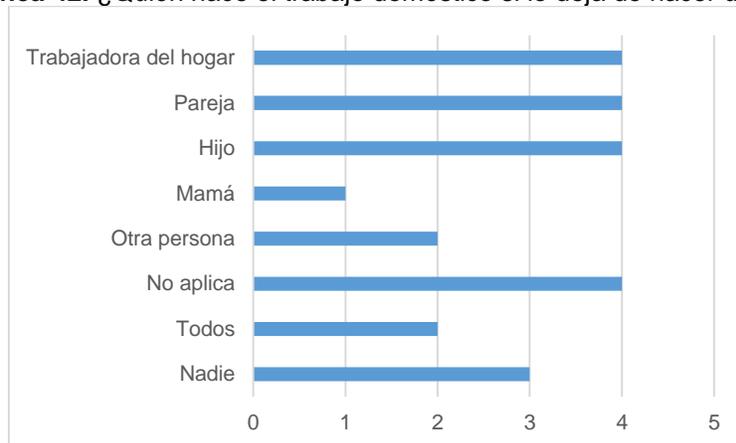
Porque tengo prioridades:

Porque no soy su sirvienta, cuando no quiera no lo voy a hacer y haber que hacen (YYRF4).

Las citas al doctor, cada mes, antes tomaba clases de tejido, me iba al centro, como de diez a dos, tres de la tarde, y llego cuando ya van a llegar de la escuela (JAEG1).

En promedio, dos días es el tiempo que las mujeres pueden dejar de hacer el trabajo doméstico. Las personas que lo harían en su caso son: su pareja, sus hijos o hijas y una trabajadora del hogar. Véase gráfica 42.

Gráfica 42. ¿Quién hace el trabajo doméstico si lo deja de hacer usted?



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

10.2.4. Subjetividades del trabajo doméstico

Entre las actividades que más les gustan a las mujeres participantes, la que tiene más menciones (9) es cocinar. Otras menciones incluyen barrer, limpiar los baños, doblar y acomodar la ropa, regar las plantas, conducir a sus progenies a sus actividades, planchar y tender camas. Para dos de ellas, ningún quehacer es de su agrado, pero consideran que es necesario hacerlo.

Lavar trastes es lo que más [se ríe]. Ahora sí, ya de perdida lavo trastes y lo demás como quiera es rápido, en un ratito lo hago, pero ya lavando trastes me siento más liberada [se ríe] (JAEG1 NR).

Hacerla de chofer de mis hijos, porque salgo y me distraigo, pongo la música en el carro y se me hace que es mi tiempo (YYRF1 NR).

Salirme a trabajar, allá por lo menos me pagan y me tratan bien [risas] (YYRF4 NR).

Las actividades que menos les gustan son planchar (7 menciones), lavar y/o guardar los trastes (4), cocinar (3), lavar ropa, lavar los baños, trapear y/o barrer, sacudir (2 menciones cada una), y lavar ropa. Otras participantes narraron así su disgusto por ciertas actividades:

Todo me gusta pero que no lo esté haciendo con prisas, que me dejen poner mi música a todo volumen y que no me estorben (YYRF1 NR).

Atender a los perros, porque ni siquiera los elegí yo, pero pobres perros ni modo de tenerlos viviendo en la porquería, ellos no tienen culpa (YYRF4 NR).

Ayudar a los niños con lo de la escuela, se me dificulta mucho y no tengo la paciencia (YYRF5 NR).

La cocina y hacer manualidades. Me dicen que me vaya a tejer y bordar, pero no me gusta nada de eso. Lo que tampoco me gusta es estar dando vueltas al mercado para hacer mandados, siento que es cansarse y perder el tiempo (MJM4 NR).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

La siguiente gráfica presenta las percepciones de las participantes sobre el trabajo del hogar en torno a distintos temas. Los enunciados que las reúnen con mayor grado de acuerdo son "Los hijos e hijas deben participar más" y "Los esposos deben participar más" y "Es tarea de todas las personas integrantes de la familia" en donde 23 de las 24 están totalmente de acuerdo o de acuerdo. Es decir, prácticamente todas las amas de casa del presente estudio consideran que existe un desbalance de responsabilidad por las tareas del hogar, y que todas las personas que conforman el hogar deben participar. En las circunstancias en las que actualmente se encuentran, quisieran que tanto sus parejas y sus hijas e hijos (en su caso) compartan más en estas actividades. La misma relación de mujeres considera que sí hacen los quehaceres para ayudar a su familia.

La muestra de mujeres está dividida en cuanto a los enunciados, "Es una forma de discriminar a las mujeres," "Implica discusiones familiares" y "Es un trabajo que no ve la familia ni ve nadie." En estos tres casos, exactamente la mitad indica que está en desacuerdo con el enunciado, mientras que la otra mitad declara que está ya sea totalmente de acuerdo o de acuerdo con él. Esto revela la variedad de experiencias que las mujeres viven en el interior de sus hogares en relación con los quehaceres y el género y estos con su dinámica familiar. Por un lado, a pesar de la carga horaria que les implican las tareas del hogar, entre otras actividades remuneradas, el 50% de las mujeres no consideran que el trabajo del hogar represente una forma de discriminarlas, la misma proporción da cuenta que es un trabajo invisible, tres cuartas partes consideran que sí debería ser un trabajo remunerado.

Por su parte, la mayoría de las participantes considera que el trabajo doméstico no es tarea sólo de las mujeres, la cuarta parte de la muestra está totalmente de acuerdo con que "La buena esposa se define por la forma en que tiene su casa," mientras que el 58.3% considera que no es así. Finalmente, se destaca que, a pesar de las condiciones desiguales en que se encuentran frente a las demás personas que integran el hogar, y que llevan la mayor parte de la carga de tareas del hogar,

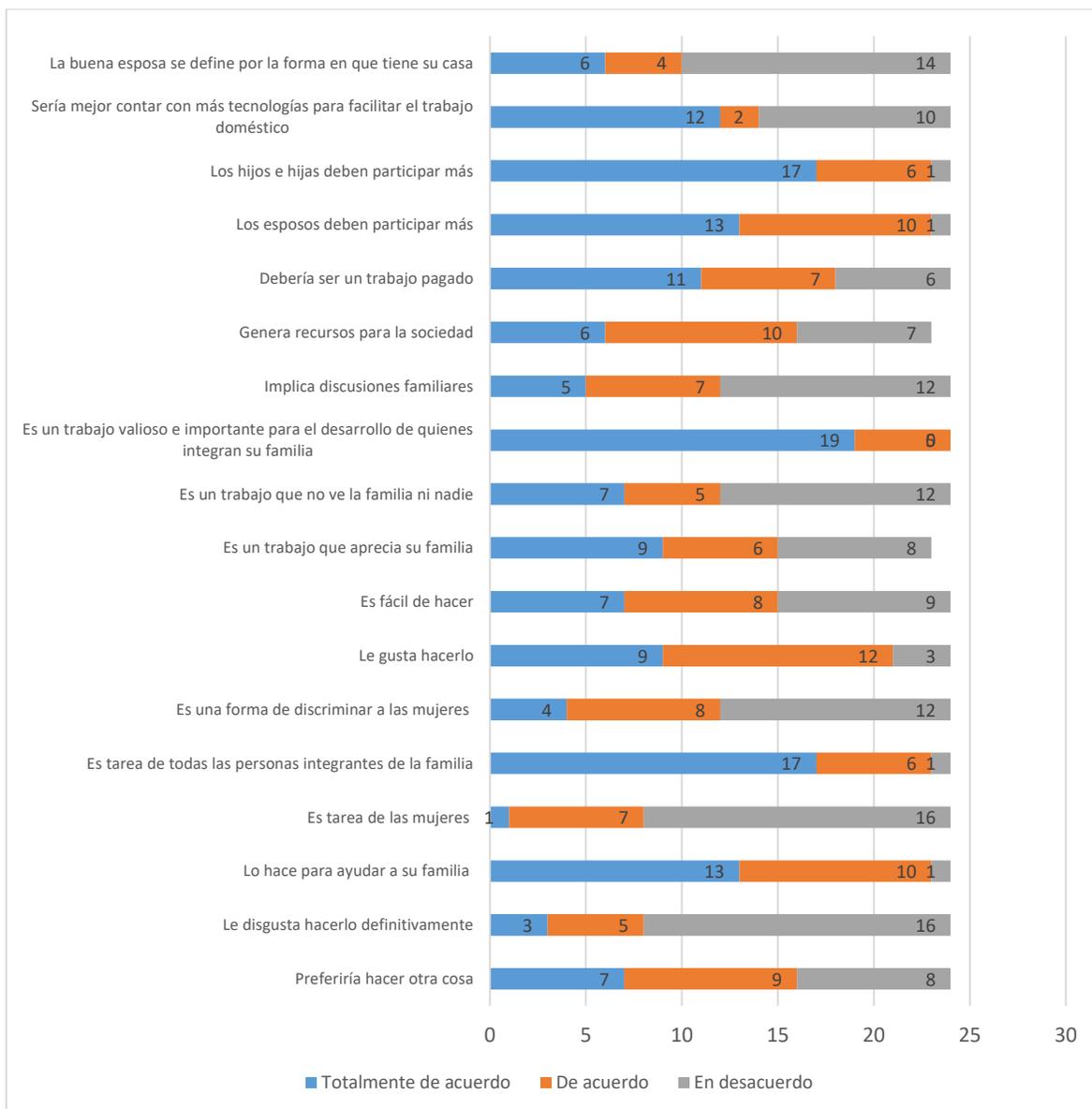
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

dos terceras partes niegan que sea un trabajo que les disgusta y sólo un tercio preferiría hacer otra cosa.

Cabe señalar que el enunciado "Genera recursos para la sociedad" fue un enunciado que causó cierta confusión entre algunas entrevistadas, pues se les tuvo que explicar de qué forma el trabajo del hogar aporta económicamente a la sociedad, por lo que, al explicársele, algunas cambiaron su respuesta de estar en desacuerdo a la de estar de acuerdo. Todas reconocen que es un trabajo valioso e importante para el desarrollo de las y los integrantes de su familia. Sin embargo, en las entrevistas se percibió que esto es un tema del que no había hecho conciencia.

Gráfica 43. Percepción del trabajo doméstico.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Sobre estos enunciados, se destacan los siguientes comentarios y observaciones de las mujeres participantes. La primera narrativa muestra que la participante guarda estructuras tradicionales sobre el rol de las mujeres en el hogar, y al haber realizado estas tareas a lo largo de su vida, es algo que se ha vuelto natural:

Yo como mujer pienso que lo tengo que hacer, no me pongo a pensar pues que él sale a trabajar y yo me pongo a ... porque estoy acostumbrada desde que estaba chica. Antes de los 15 años, pero

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

como vivía con mi abuelita, era una persona muy grande, yo le hacía de comer, yo le lavaba la ropa, como mi tía salía a trabajar, entonces ya estaba acostumbrada desde chica, no era comida muy especial, pero lo que era lo más necesario yo se lo hacía, y así me acostumbré a hacer mi rutina. Ahorita no se me hace pesado, con 30 años de casada. Me casé a los 20, y a los 21 tuve a [mi hijo] (JAEG1).

En el caso anterior, la entrevistada realiza el quehacer a 10 personas, de las cuales 7 viven en el hogar, y las otras 3 son sus nietos que acuden diariamente con ella a comer y a cuidarles mientras sus papás (hijos de ella) trabajan. Nadie le aporta dinero por su trabajo, y si bien su esposo le da diariamente para el gasto del hogar, ella no sabe a ciencia cierta cuánto recibe él de ingreso.

A continuación, esta ama de casa relata su frustración ante la actitud de menosprecio hacia su trabajo en el hogar de parte de sus hijos:

Debe ser un trabajo de todos, porque todos vivimos allí, es tarea de todos, no es de una sola persona. Porque a veces los hijos dicen: "Es que tú no trabajas mamá". A veces le digo a [mi esposo]: "Te tocan a ti los trastes de la cena" y los lava, pero mi hija me dice: "Mamá pero si tú no trabajas". Yo les digo que sí trabajo y trabajo más que todos, soy la primera que se levanta y la última en acostarse, trabajo 24 horas al día. Yo lo atribuyo a que son jóvenes y no se dan cuenta. Es horrible (AZA3 NR).

Lo anterior muestra que no se está considerando las tareas del hogar como un trabajo, e incluso se estigmatiza a las trabajadoras del hogar como personas dependientes al aparentemente no aportar económicamente a la economía doméstica, esto frente a la opinión de familiares.

En cuanto a la remuneración del trabajo del hogar, no todas las mujeres están de acuerdo con que deberían recibir un pago por sus esfuerzos. En este primer caso, la negativa al pago es por dudar sobre quién debería hacerse cargo de dicho pago:

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

No creo que debiera ser pagado porque ¿quién lo pagaría? ¿La familia? Pues no está bien, porque el trabajo de casa es solidario (YYRF2 NR).

En contraste, otra participante muestra en su narrativa una representación negativa de la generación de mujeres más joven, al considerar que “piden demasiado” al exigir equidad en la repartición de las tareas:

Yo creo que el esposo no es bueno que ayude tanto, porque se les está ayudando y se mandan; por mi nuera, siempre le pide ayuda a mi hijo, si mi hijo es quien trae más dinero para la casa ¿por qué no lo deja descansar? Ahorita no puede porque son dos niños, pero cuando llegó a vivir con nosotros su hijo tenía dos años, nosotros le ayudamos a educar a su niño, y ahora para todo quiere que se le ayude, si nada más es el niño chiquito, quiere que se le ayude para bañarlo, que le lleve cosas, para todo y yo siento que no. Antes los señores se tenían que ir a trabajar para traer para la casa, para que alcanzara para todo, y ahora yo digo que sí ayuden, pero que no se pasen, ahora sí están muy fregonas, para todo quieren ayuda, y todo porque también trabajan. Ella gana \$7,000 y mi hijo \$25,000; él está dando más, ella entra a las 8 am y sale a las 3:30 pm; pero no nada más es ella, yo veo en otras que siempre están pidiendo ayuda y se les pasa la mano. El trabajo debe de ser equitativo, ni que él se pase, ni ella (MJM4 NR).

Esta ruptura generacional no es compartida por todas las participantes, pero sí evidencia una actitud de hostilidad horizontal en la cual una mujer ataca a su mismo género por romper los moldes culturales en los que fue formada. Por otro lado, llama la atención la postura de la participante ante otro problema de género, que es la brecha salarial entre los hombres y las mujeres; aquí se toma la brecha para justificar que, al ganar menos la mujer, ella debe trabajar más en la casa.

Evidentemente no todas las participantes guardan esta hostilidad hacia las mujeres que piden más equidad. La cita a continuación da cuenta de la consciencia de que, en algunos casos, son las mismas mujeres las que perpetúan estereotipos de género:

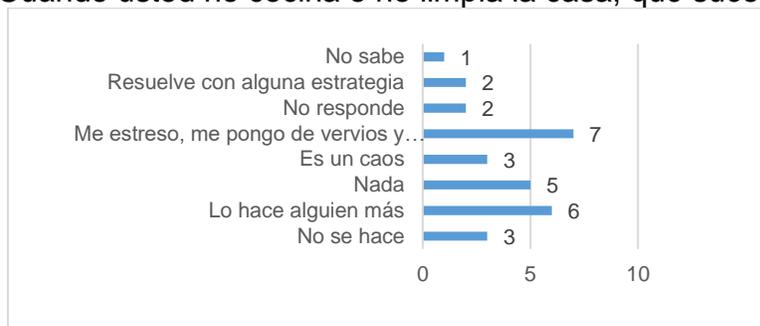
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Lo malo es que somos las mismas mujeres las que andamos diciendo "mira el pobre niño con el uniforme arrugado, así será la madre" pensamos que nada más es obligación de mujeres (YYRF5 NR).

10.2.5. Percepción del trabajo doméstico asociado a las mujeres

Cuando las entrevistadas no hacen el trabajo del hogar sucede lo que se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 44. ¿Cuándo usted no cocina o no limpia la casa, qué sucede?



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Trece de las participantes relatan que se presentan consecuencias negativas que tienen que solventar ellas mismas (se estresan, es un caos o no se hace), pues la situación no resulta en que la responsabilidad de las tareas del hogar recaiga sobre otras u otros integrantes, sino que se acumulen.

Se deja de hacer, si salimos por lo regular ya casi en la noche es cuando atiendo lo que es la limpieza (JAEG1 NR).

Ya se refirió en párrafos anteriores un ejemplo de una entrevistada que efectúa las tareas del hogar para 10 personas. Una de ellas es su hija de 20 años que tiene un hijo de un año. La abuela, en este caso la entrevistada, se encarga de prácticamente todo el trabajo doméstico, sin que la hija de 20 años también ama de casa a quien también se entrevistó, participe de forma significativa, aunque sí está a cargo de los cuidados de su pequeño hijo. Al preguntarle lo mismo, la citada hija dijo, "Pues lo hace mi mamá" (JAEG2 NR). Así, se revela una dinámica intergeneracional en la

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

cual la segunda generación es apoyada por la generación mayor. Por un lado, es una relación de dependencia, pero también permite que para la hija se libere su tiempo para dedicar su atención principalmente a la crianza de su hijo.

En otros casos, si la entrevistada deja de hacer el trabajo remunerado, señala que utiliza otras estrategias para resolver la situación, como comprar comida o repartir las tareas con integrantes de la familia e incluso solicitar los servicios de una trabajadora del hogar. Sin embargo, para otras, esto representa una situación crítica:

Caos total, porque las cosas no están en su lugar, no las encuentran, nadie encuentra las cosas, comen en la calle y se enferman, etc. (JAEG5 NR).

Se vuelven locos, porque aparte no son de comer de la calle, llegan y se dan cuenta de todo lo que una hace, decía mi mamá que el trabajo de la casa es el único que se nota más cuando no se hace (YYRF1 NR).

Finalmente, para otro grupo de entrevistadas, a las que más les molesta que no se haga el quehacer son ellas mismas, pues dicen frases como "Me pongo de malas" (MJM3 NR), "No me siento a gusto" (MJM4 NR), "Me siento muy triste y quiero dejar de trabajar, porque no me gusta ver el tiradero" (AZA1 NR) o "Me pongo de nervios porque me molesta ver tiradero. Yo soy de las personas que me gusta que todo esté en su lugar" (AZA4 NR).

A través del humor, una de las participantes (la que cuenta con la mayor cantidad de integrantes en su hogar) cuando se le pregunta ¿qué dice su esposo en caso de que no se realicen las tareas domésticas?, a lo que relata:

De hecho, a veces cuando encuentra muy limpio me dice, "¡Ay, ahora sí vino la señora del aseo!" [se ríe] Y luego me dice, a veces se va a dormir, se levanta y encuentra limpio y dice "Anoche vino la señora del quehacer" [se ríe] (JAEG1 NR).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Sin embargo, para algunas al no hacer el quehacer sus parejas las violentan emocionalmente:

[Mi esposo dice] "Oye y qué pasó aquí o qué onda," porque está acostumbrado a ver que todo está bien. Yo le digo pues si me ayudas vas a verlo como a ti te gusta. No me ayuda mucho, porque me dice que ya llegó del trabajo y está cansado, tengo ganas de acostarme cinco minutos y siempre se pasan. Bueno yo lo sobrellevo. No entiende que yo trabajé todo el día aquí y no recibí dinero y no respiro ni el aire de la calle (AZA4 NR).

Otras tienen parejas corresponsables que les dicen que "no pasa nada", que entre los dos lo podrán hacer después, o bien que participan en atender el desorden:

[Mi pareja] no dice nada, empieza a hacer lo que puede y como puede, no reclama porque ya se imagina como me pondría, además, yo nunca dejo de hacer porque quiera, es porque mi mamá requiere algo o tengo que llevar a alguna de las muchachas a hacer un trámite (YYRF2 NR).

En la mayoría de los casos, las y los hijos de las entrevistadas no les reclaman cuando por algún motivo ellas no pueden hacer el trabajo del hogar: "Nada, pero tampoco hacen, están en la edad que no les importa si la casa se cae" (YYRF1 NR). Sin embargo, una participante destaca el extrañamiento que manifiesta su familia cuando ella no puede hacer la comida:

Todo mundo me pregunta si estoy enferma, si me siento mal, qué te pasó mamá. ¿Por qué ahora no hay comida? Mi esposo es el que menos se queja, pero mis hijos son los que más se quejan (AZA3 NR).

Este, sí se dan cuenta de que está mal, pero a veces se pierden en su recámara y hacen más tiradero, pero sí se dan cuenta cuando limpio muy bien "Ay mamá, qué bonita te quedó la casa, qué rico huele", o sea sí les gusta estar en un lugar limpio (MAEH3 NR).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

En estas narrativas se hace evidente una falta de apreciación de parte de las personas que integran el hogar, así como una falta de corresponsabilidad por las tareas domésticas.

Finalmente, de parte de sus suegras y amistades las entrevistadas reciben pocas críticas, en parte, señalan, por la lejanía tanto física como social que tienen con ellas: "Casi no soy de muchas amistades, nada más los buenos días y ya. Y mi suegra no me dice nada, a lo mejor piensa, pero no me dice nada" (JAEG1 NR).

Las dos terceras partes de las amas de casa señalan que fueron sus mamás o abuelas las que les enseñaron a hacer el trabajo doméstico. Las demás señalaron que fueron las circunstancias en las que se encontraron súbitamente las que les obligaron a aprender a hacerlo:

La vida, me enseñó a golpes, ¿no? Pues viendo, yo no hacía mucho, así que la vida me enseñó, cuando me casé, me casé a los 19 años (MAEH2 NR).

También los juguetes designados a las niñas les encaminó hacia el trabajo doméstico:

A una la enseñan desde chiquita, ve los juguetes, que la planchita, que la escobita, casi que naces y ya te ponen la escoba, yo por ejemplo no podría decirte quien me enseñó y cuando, pero siempre, desde que tengo memoria, he hecho quehacer (YYRF4 NR).

Apoyo de una trabajadora doméstica

El 62.5% informa que ha tenido una trabajadora doméstica alguna vez en su vida y que su sueldo en promedio fue \$1,328.57 mensuales (sin especificar la frecuencia con la que ellas acudían al hogar). Si pareciera que esto les alivia la carga de trabajo, no las eximía totalmente:

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Bueno es que cuando uno tiene una trabajadora doméstica, tenía que enseñarle cómo le gusta a uno, pues cómo lavar los vidrios, no la regañaba, pero sí le decía (JAEG4 NR).

Tampoco les permite deslindarse completamente de su trabajo:

Es muy desahogante, aprovechaba cuando venía ella para dejarle lo más pesado, los baños, la estufa, el refri. Yo le dejaba el líquido puesto en los azulejos para que ellas llegara a lavarlo. Lo hacemos entre las dos, porque la casa es grande, es pesado para una sola persona limpiarlo. Yo le tendía las camas, recogía y ella barría y trapeaba (AZA3 NR).

Así que la presencia de una trabajadora del hogar les permite rendirse de otras formas. Algunas las contratan sólo para tareas específicas:

Me apoyan para planchar porque es mucha ropa. Es muy cansado. Es estresante, antes de ocupar a la señora que me ayuda me tardaba como tres horas y me dolía mucho la espalda. Incluso comprábamos la comida el fin de semana porque les decía que yo no iba a salir el resto de los días de la semana para poder planchar (AZA2 NR).

También aprecian los beneficios emocionales de contar con los servicios de una trabajadora del hogar:

Vivo más cómodamente, no me enojo, estoy más tranquila, no me enojo si se ensucia, y ya no me canso (JAEG5 NR).

Miden los beneficios contra las desventajas de contar con servicio de limpieza de parte de una trabajadora:

Mala, pero es de confianza, porque no es bien hecha, nada más va por cumplir, no hace las cosas bien, no sabe hacer bien el quehacer, pero es de confianza nunca me ha robado. (Le dice Excelsa) (MAEH1 NR).

En este caso se valora la confianza que se le puede tener, a pesar de que no considera que su trabajo sea de calidad.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

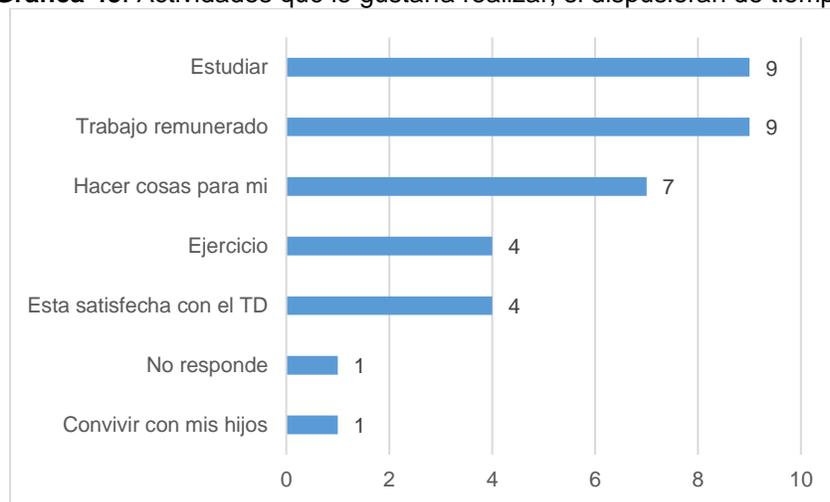
Las personas que no tienen una trabajadora del hogar que realice algunas tareas domésticas es por diversas razones. Una de ellas es por la desconfianza que reina entre los habitantes del hogar e incluso ellas mismas:

Estos hombres son muy delicados, nunca han aceptado que traiga a alguien a ayudar, que no les da confianza, que no les va a gustar como hace (YYRF4 NR).

Tiempo para otras actividades

Las participantes expresan que si dispusieran del tiempo que dedican al trabajo doméstico les gustaría hacer las actividades que se muestran en la gráfica 45, como se aprecia sólo 4 de ellas expresan estar satisfechas con el trabajo doméstico y el resto, tiene otras expectativas. Estudiar, tener un trabajo remunerado y hacer cosas para ellas, son las acciones con mayor frecuencia. Dentro de aquello que quieren hacer para sí mismas está: salir con amigas, ver la televisión, leer, viajar, pasear y acciones para cuidar la salud. Respecto a estudiar, refieren tanto procesos formales como hacer una licenciatura o aprender algún oficio; así como actividades educación informal o no formal como estudiar yoga, reiki, arte, manualidades, idiomas y computación.

Gráfica 45. Actividades que le gustaría realizar, si dispusieran de tiempo.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Se identifican también limitaciones económicas, temporales y etarias para hacer otras actividades:

Ver televisión, convivir más con mis hermanas, con mis amigas, salir a caminar, hacer ejercicio, me dice el doctor que tengo obesidad y mientras esté así no se me bajará la presión, que me vaya al gimnasio y pienso yo, si lo voy a pagar, ya he pagado la inscripción al gym, pero lo que no tengo es tiempo, no me da por más que me organizo (YYRF4 NR).

Mi sueño es poner un negocio, no he podido porque no tengo la posibilidad. Pondría una papelería o una tienda de ropa o regalos. Mi sueño es una ferretería, porque le sé y me gusta, pero ocupas mucho dinero, es una inversión grande, porque empiezas con poco (AZA4 NR).

Trabajar en otra cosa, pero ya ahorita por mi edad ya no, por eso nada más trabajo los sábados y domingos (JAEG4 NR).

Sobre el trabajo doméstico

Al cerrar la entrevista, se les pidió a las participantes hacer un comentario final sobre el trabajo doméstico. Estas narrativas fueron muy variadas, incluso contradictoras, con algunas refiriendo lo poco agradable que es el trabajo doméstico, en contraste con otras que subrayan su gusto por él. Otras justifican las decisiones que las han llevado a ser amas de casa o expresan gratitud por poder alejarse del trabajo remunerado para poder concentrarse en las tareas domésticas al haberse visto demasiado estresadas frente a la necesidad de equilibrar una vida profesional o laboral y las responsabilidades familiares.

Que es muy muy desgastante y como no es remunerado, como que te tienes que hacer "cocowash" para hacerlo, tienes que convencerte, pero como no es remunerado es como que triste. Yo creo que nunca verás a una persona que limpie su casa alegremente (JAEG5 NR).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Es que he dado prioridad a mis hijos y a la casa, cuando estaba mi mamá a cuidarla y por eso no he podido hacer lo que quería. Sí me limita, pero no estoy frustrada, como quiera estoy haciéndolo en mi casa, aunque no muy grande como lo quiero, pero tampoco lo he dejado a un lado. Como que vamos al pasito, no me voy a estresar, como que vamos fluyendo. El trabajo doméstico no es remunerado y como que al resto de la gente que trabaja por completo fuera de casa se le hace poca cosa, en serio me dicen "¿Eres la sirvienta de tu casa?" Te menosprecian, no sé, te discriminan. Te juzgan pero no saben ni qué vives. Es necesario cambiar mentalidades (AZA2 NR).

Siempre me ha gustado hacer el trabajo doméstico, cuando llegaba de trabajar hacía de comer, o cambiaba mis turnos, cuando trabajaba en la zona industrial, buscaba el turno de tarde para dejar limpio, la ropa lavada, la comida hecha, los recogía de la escuela, los bañaba, los dejaba listos y nada más pedía que le echaran un ojito, y enseguida llegaba su papá. Mi pareja actual y mi expareja me han ayudado con el trabajo de la casa, aunque trabaje o no, siempre me han ayudado (MJM3 NR).

10.3 Conclusiones

Las narrativas de las mujeres que participaron en el estudio revelan que se siguen perpetuando estereotipos de género sobre las responsabilidades de las tareas domésticas. Predominan en muchos casos dinámicas de dependencia económica de parte de las participantes hacia sus parejas; en algunos casos ellas desconocen los ingresos de su pareja o de otras personas integrantes del hogar, lo cual las coloca en una situación de vulnerabilidad al no poder exigir que aporten más a la economía doméstica. En cambio, para la mayoría de las entrevistadas deben hacer la limpieza y preparar alimentos para varias personas, incluyendo a sus hijas e hijos, quienes, en muchos casos son mayores de edad y no contribuyen de forma significativa ni en forma económica ni con las tareas del hogar.

La carga del trabajo del hogar, en algunos casos, pareciera ser autoimpuesta, lo cual devela una interiorización de los roles tradicionalmente impuestos para

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

hombres y mujeres. Incluso en aquellas mujeres que no comparten los estereotipos culturales y sociales de género, están conscientes de las expectativas que giran en torno a ellas. Las desigualdades de género que se manifiestan en la brecha salarial entre hombres y mujeres influye en la dinámica del hogar, pues se utiliza como argumento para justificar que una mujer que recibe un ingreso menor y, por ende, aporta menos al gasto familiar, tenga que pagar la diferencia mediante su trabajo doméstico.

Son ellas las que resultan ser juzgadas por no mantener su casa limpia y ordenada y no sus parejas, pues perdura la norma cultural que estipula una supuesta "obligación" de las mujeres de cumplir con ciertas obligaciones del hogar, cuando a los hombres no se les aplican los mismos criterios. Si bien muchas de las participantes parecieran aceptar las condiciones en las que se encuentran, esto revela una interiorización o normalización de los roles de género en donde consideran que es natural vivir en condiciones desiguales, con mayores obligaciones en el hogar sin recibir remuneración por cumplirlas.

En este análisis se ha mostrado el aporte económico y social del trabajo no remunerado y la explotación a la que están sujetas estas mujeres debido a que trabajan, en promedio, 14 horas y media al día, los siete días de la semana, sin un reconocimiento consciente, de ellas y de su familia, respecto al valor de su trabajo. Estas mujeres trabajan más de dos jornadas laborales completas y sus expectativas muestran la necesidad de hacer ejercicio o realizar actividades de ocio.

La OIT (2018) señala que el exceso de trabajo trae consigo problema en la productividad y afecta la salud física y mental, así como el bienestar de personas trabajadoras y su seguridad al momento de realizar el trabajo. Esto se vuelve más complejo en el caso de estas mujeres, ya que realizan varias actividades al mismo tiempo lo cual coloca este trabajo sin las condiciones decentes para hacerlo. La política neoliberal impone la flexibilidad e intensificación de los trabajos, situación

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

que repercute en las amas de casa, al no contar con apoyo de sus integrantes porque también están expuestos a esas condiciones.

Esta situación muestra el abandono del Estado de sus responsabilidades hacia el bienestar social y que el trabajo de las amas de casa alivia al Estado sin un reconocimiento justo. Se percibe un desgaste emocional y físico, en las mujeres, por las demandas de las diferentes actividades que deben realizar, incluso de manera simultánea. Estas amas de casa muestran que la mayor cantidad de su tiempo se invierte en cuidar y limpiar el hogar y que para ello deben cumplir diferentes roles: enfermera(o); cocinera, chofer, maestra, nana, trabajadora del hogar, administradora y ludotecaria.

Se requiere hacer investigaciones más amplias para poder construir tipologías de las trabajadoras domésticas, ya que hay diferentes factores y variables que se entremezclan y generan necesidades diferentes en cada ama de casa, tales como estado civil, la edad, el número de hijas e hijos, el nivel de ingresos de la familia, el ciclo vital familiar, el tipo de unidad doméstica y la formación académica de las mujeres.

En general se identifican roles tradicionales al interior de la familia que recargan las responsabilidades domésticas y de cuidado a estas mujeres. Las participantes indican que la pareja es quien más colabora en el trabajo doméstico y aunque es poco el tiempo que dedica a ello, muestra una participación mayor. Este factor es importante, ya que muchas mujeres señalaron deseos de hacer otra cosa, si no tuviera que realizar el trabajo doméstico, pero esto no será posible si no se redistribuyen las responsabilidades al interior de la familia y si se presentan relaciones asimétricas en ella, como la casi nula participación de hijas e hijos en las actividades domésticas o la creencias de que los hombres trabajaron remuneradamente fuera del hogar y que cuando llegan a él, tienen el derecho de descansar, sin considerar que la mujer trabajó las mismas horas pero, sin una remuneración económica.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Los estereotipos de género de las mujeres y las expectativas de la sociedad de que éstas asumirán mayores responsabilidades de cuidado, la falta de modelos de referencia, una cultura del trabajo que espera largas jornadas laborales, la infravaloración de las calificaciones tradicionalmente «femeninas», y unas medidas inadecuadas para conciliar la vida laboral y familiar limitan las posibilidades de que las mujeres superen la segregación y participen en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica y en las decisiones conexas, y ostenten cargos de alto nivel (OIT, 2016:19).

La familia, su organización y sus relaciones requieren políticas para reconstruir los roles tradicionales de los hombres y las mujeres, ya que esto limita las posibilidades de ellas. Así mismo se requiere revalorar social y económicamente el trabajo doméstico y de cuidados. Apoyar el desarrollo de las mujeres con políticas que colaboren a su inserción en diferentes campos sociales y de estudio, a través de la reducción del tiempo que invierten en las actividades del hogar. El análisis denota que la familia es un nicho con influencia del exterior, en el que se ve la necesidad de realizar el trabajo del hogar (aunque sea desgastante o no se desee del todo), para apoyar el propio hogar o el de la familia, debido, entre otros factores, a la pérdida del poder adquisitivo así como al desempleo.

Los datos de la colaboración en las actividades domésticas dejan ver que la familia no es una comunidad con recursos e intereses que agrupan a sus miembros, que toma decisiones colectivas de manera racional, orientadas al bien común y dependiendo de la necesidad que cada integrante presente, en un tiempo y situación determinado; más bien se identifican relaciones asimétricas de poder.

Las narrativas muestran que las mujeres ven difícil equilibrar la vida familiar con el trabajo, algunas señalan la necesidad de tener empleos de medio tiempo para dedicarse al cuidado de su progenie, algunas sienten mucha presión por la carga de trabajo en el hogar y prefieren estar más tranquilas sin otro trabajo, sobre todo cuando tienen infantes, sin embargo, cuando crecen, su reincorporación al campo laboral se vuelve un poco más complicada. La Organización Internacional del

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Trabajo (OIT, 2018) señaló la importancia de que el trabajo decente sea de medio tiempo tanto para los hombres como para las mujeres, esto como una acción que realmente valora el trabajo de cuidados y doméstico que se hace en un hogar, como contribución económica y social.

Se denota que en general, las mujeres se apoyan en otras mujeres de su familia para poder cuidar o realizar algunas actividades domésticas, esto sin ninguna remuneración, lo cual evita el tener que contratar a alguien para ello. Así otras mujeres viven una situación de abuso, pero que realizan con la intención de cooperar y con una actitud altruista y para evitar la pobreza de ese hogar. La maternidad necesita ser considerada como un problema público en el que se asegure las condiciones necesarias para evitar las brechas entre hombres y mujeres.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

11. RESULTADOS DEL ESTUDIO DE TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO EN LA REGIÓN HUASTECA

11.1 Características etarias, étnicas, económicas, de salud y socioculturales de las mujeres que realizan trabajo doméstico no remunerado en la Región Huasteca

En el estudio participaron 15 mujeres que viven en los municipios de Tamazunchale, Axtla de Terrazas, Ciudad Valles y San Antonio. En San Antonio las mujeres eran de la comunidad de Xolol, la participante de Ciudad Valles vive en el Ejido el Lobo; en el municipio de Tamazunchale se entrevistaron mujeres de las comunidades Chapulhuacanito, Cuaxocotitla, Mecalchico y de las colonias Barrio de San Juan y Barrio de San Miguelito, pertenecientes a la cabecera municipal; en Axtla de Terrazas se hicieron entrevistas en las comunidades de Tenexio y Jalpilla.

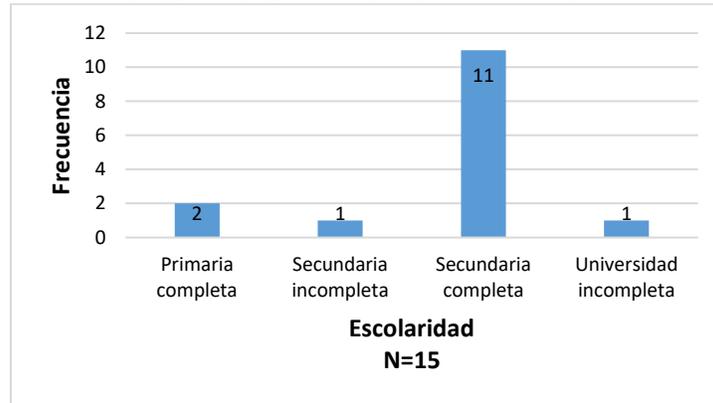
Las mujeres entrevistadas tienen una mediana de 41.6 años, con un mínimo de 24 años y un máximo de 58 años. Dos de las entrevistas se hicieron en tének y las demás en español.

Escolaridad y estado civil

La escolaridad de la mayoría de las mujeres es de secundaria completa, una de ellas estudio la primaria completa, otra la secundaria incompleta y una más la universidad incompleta (ver Gráfica 46).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

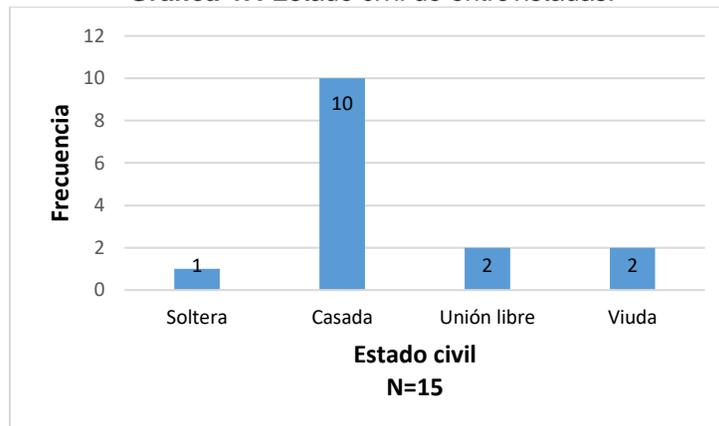
Gráfica 46. Escolaridad de entrevistadas.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

La mayoría de las mujeres son casadas, dos viven en unión libre, dos son viudas y una soltera, como se puede observar en la Gráfica 47.

Gráfica 47. Estado civil de entrevistadas.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Salario y participación en la economía familiar.

Las participantes indican que principalmente quien provee el hogar es su pareja, ellas mismas, un hijo o hija, su hermana, su suegra o en conjunto su pareja e hijo, en la Tabla 19 se muestran proveedores principales.

Tabla 19. Principal fuente de ingresos en el hogar.

Proveedor principal	Frecuencia N=15
Entrevistada	2
Pareja	8
Hijo o hija	2
Hermana	1
Suegra	1
Hijo y pareja	1

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Al preguntarles sobre cuánto gana quien provee el hogar, cuatro mujeres no sabían; en promedio el principal proveedor gana \$5,349.00 al mes y aportan en promedio \$1,994.40 al mes para los gastos del hogar. Cuatro proveedores principales son migrantes.

Por su parte, seis de las amas de casa indican que realizan otro trabajo distinto al de la casa y que su salario diario, en promedio es de \$44.00. Siete mujeres aportan al gasto familiar, en promedio \$885.70 al mes y del dinero que ganan no conservan nada para sí mismas. Los aspectos que cubren con su aporte económico son los siguientes: alimentos, gastos escolares de sus hijos e hijas, medicinas, servicios (luz, agua y gas) y una de ellas invierte en cosas para vender.

Cinco mujeres reciben dinero de algún programa social y ese recurso lo gastan en útiles escolares, uniformes, ropa, zapatos, cooperaciones escolares y para pagar deudas. Solo una de ellas recibe remesas de Estados Unidos, las cuales usa para gastos médicos de su mamá e hija.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

En promedio las mujeres encuestadas viven con cinco personas se identificaron hogares con tres personas hasta hogares con ocho personas. Del total de las personas que viven con ellas el 20% aporta al gasto familiar, principalmente son sus parejas o hijos e hijas mayores.

Las parejas se dedican actividades económicas agrícolas (jornaleros o campesinos), tres son empleados en alguna institución pública o privada, y dos son desempleados. Aportan en promedio para el gasto familiar \$1,266.70.

Las mujeres que tienen hijos e hijas mayores de edad obtienen apoyo de su parte para los gastos familiares, aquellas que tienen infantes se dedican sólo a estudiar.

Respecto su opinión sobre la corresponsabilidad por parte de la familia en las diferentes actividades en el trabajo doméstico comentaron.

Me ayudan a lavar, a hacer la comida, siento que es menos trabajo para mí (DCSB1).

Me ayudan en la cocina, en la comida, en el aseo de la casa, traer leña y agua, algunos de mis hijos me traen la leña a la cocina, otros van a ver los animales y darles de comer, a ver los borregos, otros trabajan en la parcela (DCSB2).

Me ayudan a barrer, al quehacer de la casa, lavar los trastes y comprar alimento (DCSB3).

Algunas participantes hablaron sobre los aportes económicos de integrantes de la familia, en su mayoría comentan que no alcanzan.

Pues ahorita no aportan porque no hay, pero pues está bien (EGG2).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Pues a veces si alcanza, a veces no, a veces quedamos con deudas. Ahora que estamos trabajando, estábamos con unos préstamos para seguir surtiendo lo del molino y me enfermé, él (pareja) también se enfermó, lo operaron y se quedaron esas deudas (EGG5).

Pues no alcanza, y mi hijo con su dinero se compra sus cositas que necesita (EGG4).

Religión

La religión que profesan en la mayoría es la católica (12 mujeres). Señalan que es muy importante por el respeto que le tienen, por tradición familiar, porque las hace sentir bien consigo mismas y con las demás personas.

Es importante no perder la costumbre, no cambiar la religión, por mis abuelos, el respeto a los ancestros y suegro porque son rezanderos (DCSB2).

Es algo que ya viene, que te dejó tus padres, porque si yo me pongo a orar me siento bien (DCSB3).

Es muy importante, porque en la iglesia hablan de cosas buenas, de cómo amar al prójimo y como hablarles a otras personas de Dios (TM5).

El tiempo que dedican a los rituales o actividades que realizan son entre una y diez horas a la semana.

Etnicidad y migración

De las mujeres entrevistadas trece se autoadscriben indígenas, cuatro a la etnia tének y nueve a la náhuatl. Se autoadscriben indígenas por sus familiares, por el lugar de origen y algunas por hablar el idioma náhuatl o tének.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Porque así nacimos, porque vivimos aquí en el monte, porque no estamos en la ciudad, soy 100% tének (DCSB1).

Porque nuestros ancestros son tének (abuelos y abuelas), por eso somos tének (DCSB4).

Porque somos indígenas y sabemos hablar el náhuatl (EGG4).

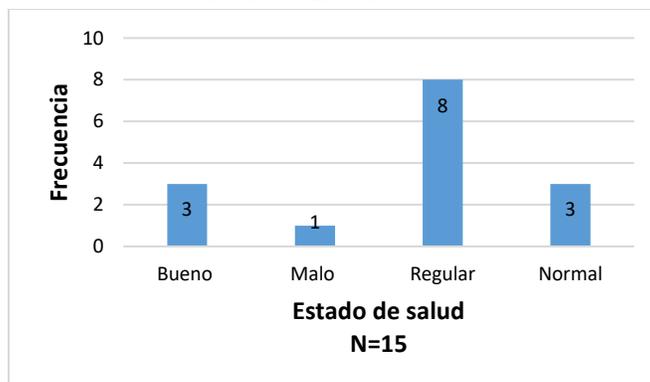
Porque hablo mi lengua y mis padres me lo inculcaron (TM5).

Tres de las participantes nunca han migrado. Doce han migrado de una comunidad rural a una urbana y tres también han migrado de una ciudad a otra en territorio mexicano. Los lugares a donde más han migrado han sido Ciudad Valles, Monterrey, Hidalgo y la Ciudad de México.

El estado de salud de las mujeres que realizan trabajo doméstico no remunerado.

La mayoría considera que su estado de salud es regular (ver gráfica 48), respondieron regular porque algunas tienen enfermedades crónicas controladas o porque tienen períodos en que se enferman. Tres mujeres lo consideraban bueno, tres normal y una mala, la que respondió mala comentó que padecía varias enfermedades y tenía programada una cirugía.

Gráfica 48. Estado de salud.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Muy normal, porque padezco de la presión y estoy en tratamiento (DCSB1).

Regular por el asma (DCSB3).

Lo considero regular, ya que padezco de dolor de huesos (TM1).

La considero mala porque tengo diabetes, quistes en los ovarios y una hernia; en el mes de enero me van a operar (TM5).

Al preguntarles si tenían alguna discapacidad cuatro entrevistadas mencionaron tener una discapacidad visual, una no ha recibido atención médica. Tres mencionaron tener discapacidad auditiva, ninguna había podido recibir atención médica, dos relataron que han perdido la audición en uno de sus oídos y la otra dijo que le había tronado un cuete (pirotecnia) en su oído. Las enfermedades crónicas que más mencionaron tener son obesidad y diabetes.

Tabla 20. Enfermedades crónicas.

Enfermedades crónicas	Frecuencia N=15
Hipertensión	1
Obesidad	3
Asma	1
Alergias	1
Diabetes	3
Depresión	1
Ansiedad	2
Problemas de tiroides	1

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Siete de las participantes mencionaron que se atienden con médicos tradicionales de su comunidad, fuera de los patrones de salud occidental, entre los especialistas a los que acuden son con acupunturistas, hierberos, hueseros y médicos tradicionales.

Me tomo unas hierbas para el dolor de pecho (DCSB2).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

He dejado de atenderme con médicos, empecé con Acupuntura, y me siento mucho mejor (EGG5).

Cuando nos falseamos acudimos a las hueseras o hueseros (TM1).

Mis papás si nos llevaban a hacernos limpias y los médicos tradicionales nos daban hierbas para tomar para el dolor de cabeza o diarrea (TM2).

A veces utilizamos la medicina tradicional con hierbas nos curamos de algunas enfermedades (TM3).

En cuestiones de salud me atiendo en el Centro de salud, también he utilizado la medicina tradicional para la atención en diabetes, dolor de estómago, mediante té de hierbas (TM4).

11.2 Condiciones del trabajo del hogar no remunerado en la región Huasteca

Actividades de mantenimiento y de cuidados

Once de las participantes tiene un trabajo distinto al del hogar y cuatro indicaron que no. Entre las mujeres que realizan un trabajo distinto al del hogar, dos se dedican al trabajo de campo en un proyecto de vainilla; dos al bordado; cinco a la venta de diferentes productos; una da pláticas de alimentación e higiene; y una suple en los aseos de los salones de la escuela a otras señoras cuando éstas no pueden realizarlo.

Un proyecto de vainilla, sembrar y trabajo de campo (DCSB1).

Lo de la venta del zacahuil, soy comerciante (EGG3).

Preparo tamales, atole de frijol y zacahuil para la venta (TM4).

Bordado de manteles y talegas cada que me los piden (DCSB2).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Relación de tareas y carga horaria

Para atender a su progenie mientras realizan el trabajo doméstico las mujeres realizan diferentes estrategias, algunas lo hacen cuando están en la escuela y otras organizan a su familia para realizar las tareas del hogar en conjunto.

Cuando estoy en la cocina me apoyan, a mis hijos los llevan los maestros, cuando tengo juntas nos vamos y dejo las labores del hogar. Si salgo, mi hija hace de comer en casa cuando no estoy (DCSB2).

Lavo cuando están en la escuela y los fines de semana. Los abuelos me apoyan (DCSB5).

Bueno, para empezar, al levantarse me pongo a hacer el café, a prepararles lo de la mesa, el desayuno, etc., todos nos vamos a desayunar. [...] Les digo "a ver quién va a lavar trastes, quién va a hacer esto, quién va a hacer el otro, quién me ayuda, quién no me ayuda", [...] ellos me ayudan con todo, en menos de 20-30 minutos la casa está limpia, porque uno hace una cosa, otro otras cosas. Antes de irme le dejo dada las instrucciones a mi hija, para que ya nada más me ayude a cambiar a los más chicos, a arreglarlos, a alistar todo el material de la escuela para que se vayan a la escuela, luego ya de allí, ya se van, yo me quedo en el trabajo. Después llega mi hijo de la prepa, del Cobach y él es el que va a ver al niño (con discapacidad), a darle agüita y lo que necesite, después regresa [...] y después se va por los dos niños que están en la primaria, porque no pueden venirse solos (EGG1).

Mido mi tiempo (TM3).

El tiempo que dedican diariamente para las actividades de limpieza del hogar en promedio es de 2.5 horas y para las del cuidado de infantes o personas adultas mayores es de 15.8 horas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Tabla 21. Tiempo que dedican al día por actividad.

ACTIVIDAD	TIEMPO EN MINUTOS N=15
Preparar y servir alimentos	146
Limpieza de la ropa y calzado	152
Planchado	20
Reparación de ropa	37
Realizar compras, hacer mandados y administrar	125
Limpieza de la vivienda	152
Mantenimiento de la vivienda	62
Cuidados especiales a niños, niñas, personas enfermas y personas ancianas.	947
Brindar ayuda a otros hogares asociados y de la comunidad donde se encuentra el hogar	110
Cuidado de las mascotas o animales de corral	74
Jardinería, huerto o parcela	110
Acarrear agua	30
Otras (limpiar el solar, traer leña, hacer lonche, bordar)	160

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

La actividad a la que invierten más tiempo son los cuidados especiales a infantes personas enfermas, adultas mayores o con discapacidad.

Todo el día. En caso de enfermedad o si está hospitalizado toda la noche (DCSB3).

Cuidado a mis hijas que padecen de discapacidad (TM3).

Cooperación familiar en tareas domésticas

En la Tabla 22 se muestran como participa la familia en las actividades domésticas. Se puede observar que la mayor parte de las actividades de limpieza y preparación de alimentos las realizan principalmente las mujeres entrevistadas, en las actividades de compras y cuidados de otras personas se da un mayor involucramiento de integrantes de la familia.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Tabla 22. Personas que cooperan en las actividades domésticas en los hogares de las mujeres entrevistadas de la Huasteca.

Actividad	Personas que más cooperan en esta actividad N=15
Lavar ropa	Yo, hija o hijo
Planchar ropa	Yo
Acomodar la ropa	Yo
Reparar ropa	Yo
Preparar el desayuno	Yo
Preparar la comida o la cena	Yo
Preparar lonches	Yo
Cuidar bebés, personas ancianas, o enfermas o con discapacidad	Yo, hija e hijo, pareja
Llevar al servicio médico a niñas y niños y cuidarles	Yo
Llevar a la escuela a niñas, niños e ir a juntas	Yo, mi pareja y yo.
Ayudar a niños y niñas con sus tareas	Yo
Llevar al servicio médico a niñas y niños	Yo
Atender animales o a las mascotas	Yo, hija e hijo.
Hacer trabajos de jardín, huerto o parcela	Yo
Sacar la basura	Yo, pareja
Lavar los baños	Yo
Hacer mandados	Mi pareja y yo
Tender las camas	Yo, hija e hijo.
Barrer el interior de casa	Yo
Barrer patios o la calle	Yo
Trapear la casa	Yo
Lavar los trastes	Yo
Limpiar la cocina	Yo
Recoger la mesa	Yo

Tabla 22. Personas que participan en las actividades domésticas. Fuente: Elaboración propia con los datos recabados en el trabajo de campo

Quienes se involucran más son las hijas e hijos, y en muy pocas actividades sus parejas cooperan con el trabajo doméstico.

No me gusta pedir, si me dan está bien (DCSB1).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Mis hijos mayores están al pendiente también de la hermanita que presenta discapacidad (EGG4).

Todas las participantes expresan que pueden dejar de hacer trabajo doméstico para atender asuntos personales como estudiar, atender la salud, visitar a su familia o amiga.

Tengo también derecho de tomarme un poquito para mí, un tiempo (EGG3).

Porque a veces salimos de la rutina (EGG1).

Porque sobra más tiempo que vida (EGG2).

Porque para todo hay tiempo (TM2).

En promedio las entrevistadas pueden dejar de hacer esto solo por un día, debido a que si dejan de hacerlo en la mayoría de los casos nadie lo hace, solo tres mujeres respondieron que probablemente lo harían alguna hija e hijo, otra que su hermana, dos que sus parejas y otra que su suegra.

Tabla 23. Integrantes de la familia que realizan el trabajo doméstico si la madre no puede.

Integrantes de la familia que realizan trabajo doméstico	Frecuencia N=15
Algún hijo o hija	3
Hermana	1
Suegra	1
Mi pareja	2

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Subjetividades del trabajo doméstico

De las actividades que las mujeres entrevistadas realizan de trabajo doméstico las que más les gustan son cocinar, limpiar a la casa y barrer.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Me gusta hacer de comer, porque de repente allí me relajo (EGG3).

Limpiar la casa, tengo limpio todo por mis niños (EGG4).

Cocinar, me gusta mucho cocinar (EGG5).

Las que menos les gustan son lavar ropa, barrer, trapear, planchar, traer leña o agua.

Traer leña y buscar leña (DCSB2).

Lavar ropa, no me gusta lavar la ropa (EGG1).

Planchar, nunca me ha gustado planchar (EGG2).

Barrer y trapear, porque es muy cansado para mí, porque si voy a trapear aquí voy a trapear todos los cuartos (EGG5).

Como aparece en las narrativas sobre las subjetividades del trabajo doméstico, a la mayoría de las participantes le disgusta hacerlo, están totalmente de acuerdo que lo hacen para ayudar a su familia; consideran que es tarea de todas las personas integrantes de la familia; están en desacuerdo de que sea una forma de discriminación de las mujeres. Nueve de las entrevistadas consideran que es un trabajo que no ve la familia ni nadie; están totalmente de acuerdo que es un trabajo valioso e importante para el desarrollo de quienes integran su familia; en su mayoría considera que no generan recursos económicos para la sociedad. La mayoría considera que el esposo debería de participar más.

El esposo debe de participar más, porque cuando se casan prometen muchas cosas deben de cumplir (DCSB1).

El trabajo doméstico es para el bien de la familia (EGG4).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Percepción del trabajo doméstico asociado a las mujeres

Catorce de las mujeres entrevistadas expresaron que cuando no realizan el trabajo doméstico no se sienten a gusto, se desesperan, puede ser peligroso y otros miembros de la familia se molestan.

No me voy a sentir bien, no voy a tener ganas de cocinar, si no está limpia la casa y la cocina; no estoy a gusto, tengo que tener limpio, lavar los trastes, tener todo guardado, así si estoy a gusto, no me siento bien teniendo sucio (DCSB1).

Esta el tiradero, se llena de moscos, se pueden resbalar los niños con algún juguete o los zapatos (DCSB5).

Todos se desesperan, no hacen nada, nada más como que se miran unos a otros (EGG1).

Pues la casa se vuelve lo doble de sucia, no hay comida, todos gritan, se enojan, es imposible no hacerlo (EGG3).

Al preguntarles qué les dice su pareja si no se hizo el trabajo doméstico, nueve de las mujeres dijeron que no les dice nada y seis de ellas respondieron que se enoja, y les cuestiona por qué no hizo nada.

Se pone a gritar que tienen hambre, que los niños tienen hambre, se molesta y a fuerzas se tiene que hacer (EGG3).

Se molesta, tiene que comer, tiene que estar limpia la casa, tenemos que tener limpio (EGG4).

Cuando esta él se enoja y dice que qué estamos haciendo, porque no hay de comer (TM2).

Me pregunta qué hice, porque no hice el aseo de la casa (TM4).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Sobre lo que opinan sus hijos e hijas si no se hace el trabajo doméstico la mayoría respondió que nada, pero que ellas no se sentirían bien, sentirían culpa; seis entrevistadas dijeron que sí se molestarían.

Va a decir que quiere comer nada más, porque viene de trabajar, no me voy a sentir bien yo, porque no voy a estar contenta porque no le preparé nada, así siento yo, no me siento a gusto. Pero no tiene porque, decirme algo, porque no tuve tiempo, pero nunca me ha dicho nada (DCSB1).

(Me dirían) por qué no hay de comer, tenemos hambre (TM2).

(Me dirían) que se ve mal (TM3).

(Me dirían) que donde anduve (TM4).

A nueve mujeres no les han dicho, a seis mujeres si les han dicho flojas o las cuestionan de por qué tienen su casa así.

Pueden decirme que estoy enferma (DCSB1).

Pues dirían que es un abandono. Van a hablar (DCSB2).

Otras personas me dicen "recoge porque está sucio" (EGG2).

Que chenga (floja) eres (TM2).

Que no estoy en casa (TM3).

A todas las entrevistadas les enseñó a hacer trabajo doméstico otra mujer, principalmente su mamá (8), en otros casos fue su hermana, tía o abuela. La mayoría aprendió entre los 8 y 10 años.

Solo dos de las mujeres entrevistadas informaron haber tenido una trabajadora doméstica alguna vez en su vida, el sueldo mensual que le pagaban en promedio

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

fue de \$2,000.00. En uno de los casos la experiencia fue buena y en el otro no, porque la trabajadora doméstica le robó a la señora, a partir de allí decidió no contratar a nadie más.

La experiencia fue buena, vino porque estaba enferma y ella hacía todo, el aseo, la comida, barrer (DCSB1).

Cuando tenía el molino, contraté a una muchacha que viniera a la casa, porque como yo estaba ocupada en el molino, pues la muchacha se quedaba sola, a barrer a trapear a limpiar los cuartos, pero me robo, entonces desde allí nosotros dijimos que, aunque este la casa desordenada, yo no voy a contratar a nadie, porque se llevó muchas cosas de oro de mi hija, por eso ya no contratamos (EGG5).

Las mujeres que no cuentan con el apoyo de una trabajadora del hogar mencionan que es debido a la falta de dinero.

Las participantes expresan que si dispusieran del tiempo que dedican al trabajo doméstico les gustaría trabajar, bordar, estudiar o pasear con sus hijos e hijas.

Salir a trabajar, hacer la limpieza, ganar mi dinero (DCSB1).

Quisiera tener una tienda (DCSB2).

Sentarme a bordar y dedicarme al bordado, podría mantenerme, venderlos y ayudar a la economía familiar, y comprarme lo que yo quiera (DCSB3).

Cuidar la milpa y poder trabajar el campo (DCSB4).

Estudiar barbería o algo de belleza (DCSB5).

Me agarraría a mis hijos y me iría a pasear con ellos todo el día, nos gusta mucho salir a caminar, puede ser a otros lugares, visitar a la familia (EGG1).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Yo diría que todo mundo quisiera estar acostadita viendo la tele, me gustaría irme a pasear o distraerme en algo que no sea trabajo (EGG3).

Salir a vender, tener un negocio, uno de tacos (EGG4).

Vendería productos y ropa (TM1).

A estudiar (TM2).

Visitar a mis familiares, salir a caminar, jugar con mis nietos e ir a la iglesia (TM4).

De acuerdo con las narrativas de las participantes, su experiencia en trabajo doméstico ha sido desde pequeñas, algunas tuvieron que dejar de estudiar o trabajar para hacerlo, y se quedaron con ganas de hacer otras actividades. La mayoría de las mujeres además del trabajo doméstico tienen que realizar actividades que les retribuyan económicamente para poder mantener a su familia.

Cuando estaba más chiquita me ponían a moler, a traer caña, a moler en la caldera, no me iban a decir que me quedara en casa con mi mamá (DCSB1).

Cuando alguien me pide apoyo yo lo brindo y me gano algo, porque cuando mi esposo sale a trabajar no consigue luego. A veces me pongo a lavar, a veces me gano 140 pesos; en hacer pan me pagan 100 pesos. Este año me ha ido bien me han llamado a trabajar (DCSB2).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

12. ANÁLISIS COMPARATIVO E INTERCULTURAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN SAN LUIS POTOSÍ Y LA REGIÓN HUASTECA

12.1 Características etarias, étnicas, económicas, de salud y socioculturales de las empleadas del hogar en San Luis Potosí y la Región Huasteca

En la ciudad San Luis Potosí se realizaron 26 entrevistas, nueve de las mujeres viven en diferentes municipios, entre los cuales están Mexquitic de Carmona (7) y Soledad de Graciano Sánchez (2). En la Región Huasteca se hicieron entrevistas en tres municipios de la región, éstos fueron Tamazunchale, San Antonio y Axtla de Terrazas, en esta región las entrevistas se hicieron principalmente en comunidades indígenas. En relación con las edades de las trabajadoras domésticas la media en San Luis Potosí es de 51.5 y para la huasteca es de 46.9.

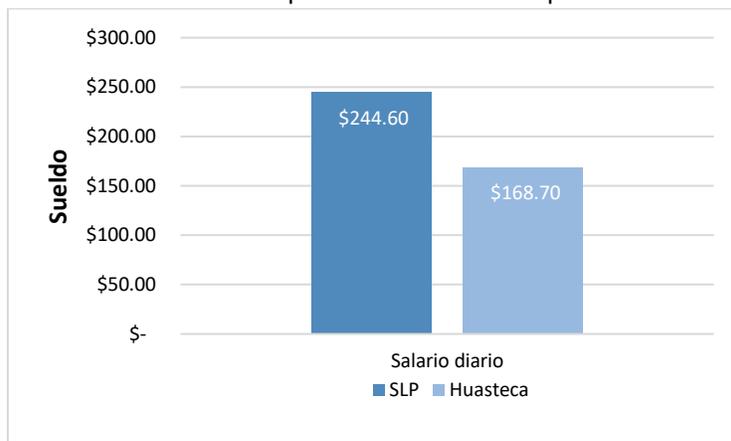
Salario y participación en la economía familiar

En relación con la pregunta ¿si son proveedoras principales de su hogar?, en ambas zonas menos de la mitad de las entrevistadas son proveedoras, en San Luis Potosí el 42% contestaron que sí y en la Huasteca 46.6%.

En la Gráfica 49 se puede observar que el salario promedio en la ciudad de San Luis Potosí es mayor en un 31% respecto el salario en la región Huasteca; y en cuanto horario en la Huasteca trabajan en promedio 4 horas más al día, como se puede observar en la Gráfica 50.

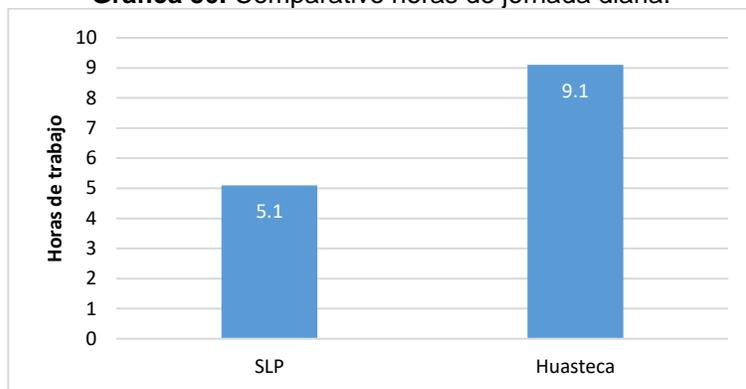
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Gráfica 49. Comparativo salario diario percibido.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Gráfica 50. Comparativo horas de jornada diaria.

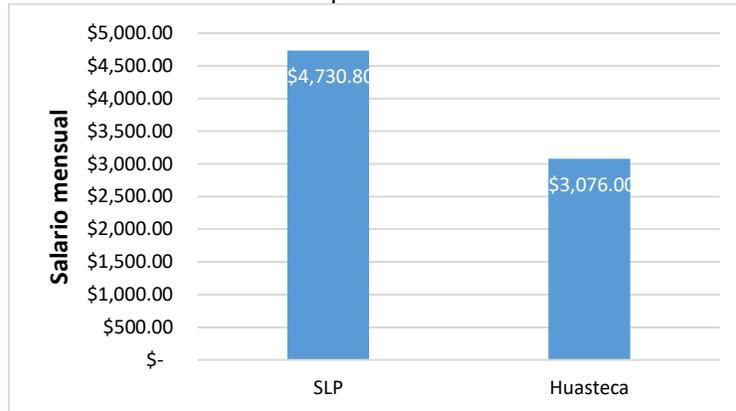


Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

En relación con el sueldo mensual las trabajadoras domésticas en San Luis Potosí perciben un sueldo mensual promedio de \$4,730.8 y en la Región Huasteca \$3,076.00 (ver Gráfica 51). Con respecto las horas de la jornada semanal en la Región Huasteca trabajan en promedio 9.5 más que las mujeres de San Luis Potosí (ver Gráfica 52).

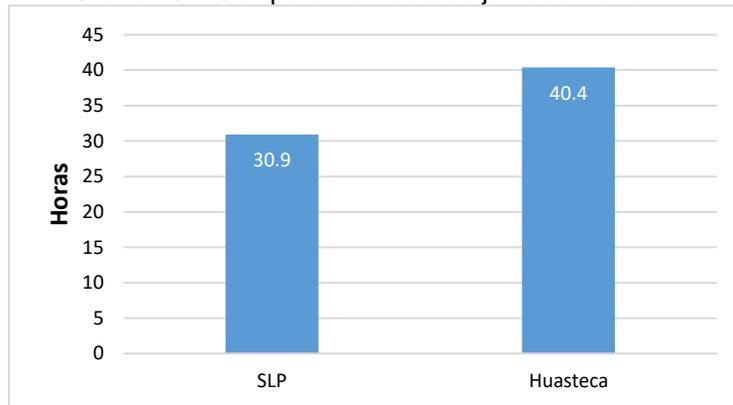
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Gráfica 51. Comparativo salario mensual.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Gráfica 52. Comparativo horas de jornada mensual.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Del salario que perciben por el trabajo doméstico remunerado en San Luis Potosí el 21.1% lo conservan para ellas y en la región huasteca el 17.3%, el dinero que se quedan lo utilizan para pagar transporte; en ambas regiones la mayor parte de su sueldo lo gastan en la manutención de su familia.

Las participantes de San Luis Potosí viven en promedio con tres personas en su hogar, una vive sola, una con una amiga, doce con familia nuclear y doce con familia extensa (madre, yerno, nuera, nieto o nieta). En contraste con la huasteca en la que viven en promedio con cuatro personas por hogar; una vive sola, seis con familia nuclear y ocho con familia extensa (padre, madre, hermana, nueras, yernos,

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

sobrinos, sobrinas, nietos y nietas); cómo podemos observar, las familias son más extensas en la región Huasteca.

Religión

En el tema de religión, en San Luis Potosí la mayoría son católicas (23) y tres son evangélicas; en la región Huasteca existe una mayor variedad de opciones religiosas, de las entrevistas diez son católicas, cuatro evangélicas y una es cristiana. Al preguntar si es importante la religión para ellas, en San Luis Potosí la respuesta mayoritaria fue que sí (84.6%).

Es bastante importante, porque te sientes mejor en todo eso. Te ayuda a salir adelante, sentirte bien, tranquilizarte, sentirte en paz contigo mismo y aprender a perdonar a las personas (CARO2).

Todas las entrevistadas de la huasteca dijeron que la religión es muy importante para ellas.

Cada uno de nosotros sabemos lo que es nuestra religión, es importante para no perder las costumbres para que no se pierdan, porque si lo olvidamos se pierde, porque es importante para que les enseñemos a los niños, les debemos enseñar que hay dios que creo la tierra y es dueño del mismo, y también de la vida (DCSB1).

Etnicidad y migración

En relación con la pertenencia indígena en San Luis Potosí solo dos mujeres se autoadscriben indígenas; en comparación con la Huasteca, donde la mayoría de las mujeres se autoadscriben indígenas, de las cuales 8 son náhuatl y 5 tének.

Sobre sus experiencias de migración, en San Luis Potosí solo nueve mujeres han migrado, cinco de una ciudad a otra en territorio nacional y cuatro de una comunidad rural a una urbana. A diferencia de las mujeres de la huasteca, dos tercios de las entrevistadas (10) sí han migrado, diez de ellas de una comunidad rural a una urbana, cuatro de una ciudad a otra y una de un país a otro. Esto se debe a la falta

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

de empleo en la zona y las condiciones de precariedad que orillan a que muchas mujeres indígenas tomen la decisión de migrar en la búsqueda de mejores condiciones de vida, principalmente a las ciudades de Monterrey, Ciudad Valles y Ciudad de México.

El estado de salud de las trabajadoras del hogar

En el tema de salud, la mayoría de las mujeres en San Luis Potosí (15) respondieron que regular y en la Huasteca mencionaron normal (7); en relación con alguna discapacidad, en San Luis Potosí el 65% de las entrevistadas tienen un tipo de discapacidad y en la Huasteca el 26.7% de las mujeres mencionaron tener una discapacidad, en ambos lugares la discapacidad que es mayor es la visual; la diferencia entre ambas zonas radica en que la mayoría de las mujeres de la zona Huasteca no han recibido atención médica, ellas mencionaron tener discapacidad porque han notado que han perdido visión en ambos ojos o que han perdido audición en alguno de sus oídos.

Respecto las enfermedades crónicas, en San Luis Potosí las más recurrentes son la hipertensión (7) y la diabetes (6); en la Huasteca las más recurrentes son la hipertensión (3) y el asma (3). En la región Huasteca, además reportaron algunos problemas no asociados con el esquema de salud occidental como el mal de ojo y la recepción de malas energías; debido a las dificultades y costo que representa para algunas la atención médica, algunas mujeres mencionaron que se atienden con los médicos tradicionales y hierberos;

Hemos acudido a los médicos tradicionales para atención de la cintura y de la vista (TM2).

En cuestión de salud, a veces voy con una persona que sabe curar con hierbas y me ha hecho limpias (TM4).

En relación con las faltas por incapacidad en ambas regiones la mitad de las mujeres reportaron no faltar nunca al trabajo, incluso en situaciones que ameritan

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

faltar, como el caso de enfermedad, y que, de estar inscritas en el IMSS, podrían haber disfrutado de esa protección. Las mujeres que llegan a faltar lo hacen en su mayoría menos de una semana, debido a que si faltan al trabajo no perciben sueldo, y esto les podría generar problemas económicos.

Al preguntarles si tienen acceso a servicios de salud, en San Luis Potosí diez dijeron que sí, en ocho de los casos es por algún familiar, y dos de ellas sí están inscritas al IMSS. A diferencia de las mujeres de la Huasteca donde ninguna de ellas cuenta con servicio de salud.

Cuando ellas se enferman o algún familiar, en San Luis Potosí pocos patrones las apoyan (23%) a diferencia de la Huasteca donde reciben más apoyo (53.3%).

En relación con la pregunta de ¿cómo se organizan con sus hijas e hijos mientras van al trabajo?, en San Luis Potosí algunas los llevan al trabajo, otras se apoyan con sus familiares: hijas e hijas mayores cuidan de infantes, o bien la mamá, la suegra o la pareja de la trabajadora. Otras coordinan horarios escolares de sus hijas e hijos.

En la mañana dejo a la niña en la primaria, después vengo y dejo al niño en la escuela del DIF, y me vengo para acá a trabajar, salgo un poquito antes de la una y paso por mis hijos, y de allí nos vamos a la escuela de mi hija, pasamos por ella y me voy a casa. Cuando se enferma alguno o no tienen clase, paso y se los dejo a mi hermana, ella me ayuda mucho y me los cuida; esos días que se los dejo a ella, llego un poco más tarde y me quedo más rato, porque siempre quedan pendientes en la casa, y esos días no ando tan a las carreras, puedo hacer un poquito más (MJM1).

En el caso de la Huasteca, las mujeres que tienen hijas e hijos menores de edad no se los pueden llevar a su trabajo, lo que hacen es dejar los alimentos preparados y le piden a otra persona que cuide a las niñas y niños durante su jornada laboral.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Los dejo con mi mamá, mientras yo llevo del trabajo los atiende mi madre (DCSB, 3).

Yo les dejo el lonche, mi esposo me echa la mano, ellos se encargan, les dejo listo el almuerzo, ya solo que lo calienten (DCSB, 5).

Al preguntarles sobre actividades de ocio, en San Luis Potosí veinte mujeres respondieron que sí realizan actividades de esparcimiento, como ver televisión, bordar, leer, escuchar música, pasear, visitas a familiares. En la Huasteca solo seis entrevistadas realizan actividades de ocio como leer, pasear y visitar familiares. Las diferencias podrían deberse a los tiempos que le dedican al trabajo.

12.2 Condiciones de trabajo de las empleadas del hogar en San Luis Potosí y la Huasteca

En San Luis Potosí y la Huasteca la mayoría de las mujeres entrevistadas se han dedicado más de 10 años al trabajo doméstico remunerado. En cuanto a períodos de no trabajar en San Luis Potosí más de la mitad (14) comentaron que no y en la región Huasteca la mayoría (12) respondió que sí.

Al preguntarles si aparte de este trabajo realizan otro trabajo remunerado, en ambas zonas la mitad de las mujeres respondieron que sí, pero los trabajos son diferentes; en San Luis Potosí la mayoría se dedica a las ventas por catálogo y en la Huasteca al trabajo agrícola o artesanal y al cuidado de infantes así como personas adultas mayores.

Respecto las condiciones de su empleo actual en cuanto a higiene, seguridad, salud y al ambiente de trabajo se reportan los resultados por zona con porcentajes, como se observa en la Tabla 24. Las diferencias más significativas se observan en las actividades no planeadas que les instalan a hacer, en la Huasteca a más de la mitad de las entrevistadas les ha pasado, a diferencia de solo el 15.4% de las mujeres de

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

San Luis Potosí; otro aspecto en el que se presentan grandes diferencias es respecto la lejanía de la vivienda y en cuanto al porcentaje de mujeres que les asignan más horas de trabajo de las comprometidas en su jornada laboral.

Tabla 24. Comparativo situaciones reportadas en el empleo.

SITUACIONES QUE HA VIVIDO EN SU TRABAJO ACTUAL	SLP N=26	HUASTECA N=15
1. La ponen a hacer actividades que no están planeadas en su contratación o en los acuerdos previos.	15.4%	53.3%
2. Le gritan o dicen frases ofensivas o discriminatorias. Le ponen apodos.	7.7%	6.7%
3. La empujan, jalan, abofetean o pellizcan.	0.0%	6.7%
4. La suspenden o retienen su pago por una actividad que ya ha realizado.	3.8%	13.3%
5. La acosan sexualmente (piropos, acercamientos indeseados, etc.).	3.8%	6.7%
6. Le niegan salir en los días que tiene previstos para su descanso.	0.0%	26.7%
7. Le cobran daños ocasionados de manera accidental durante su jornada.	0.0%	6.7%
8. La acusan de robo.	7.7%	13.3%
9. Le queda muy lejos la vivienda en que trabaja.	30.8%	60.0%
10. Le hacen trabajar más horas de las que comprometió en su jornada.	7.7%	53.3%
11. La discriminan por ser indígena o ser de comunidad.	3.8%	13.3%

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

Al preguntarles sobre accidentes que habían tenido en su lugar de trabajo, las dos regiones coincidieron que principalmente fueron caídas; en San Luis Potosí un 26.9% de las entrevistadas consideran que su lugar de trabajo es peligroso y en la Huasteca el 33.3% de las entrevistadas también considera que existe algún peligro (ver Tabla 25).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Tabla 25. Comparativo de tipos de accidentes.

TIPOS DE ACCIDENTES QUE HA TENIDO EN EL TRABAJO	SLP N=26	HUASTECA N=15
1. Quemaduras	11.5%	20.0%
2. Caídas	38.5%	40.0%
3. Choque automovilístico	3.8%	0.0%
4. Atropellamiento	3.8%	0.0%
5. Cortaduras	26.9%	13.3%
6. Mordeduras	0.0%	6.7%
7. Exposición a sustancias químicas	15.4%	6.7%
8. Contacto con animales o lugares peligrosos	0.0%	13.3%
Considera que existe algún peligro en su lugar de trabajo	26.9%	33.3%

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas

12.2.1 La relación de tareas, salarios, carga horario y tiempos de traslado

Actualmente la mayoría de las mujeres entrevistadas de ambas zonas tienen dos empleadores. Una de las principales diferencias entre las trabajadoras domésticas de la zona Huasteca y la ciudad de San Luis Potosí tiene que ver con el tiempo de traslado para ir y regresar de su trabajo. La mayoría de las mujeres entrevistadas en San Luis Potosí respondieron que en el traslado invertían entre una y dos horas, a diferencia de la Huasteca donde todas las mujeres hacen más de tres horas. También es importante considerar el porcentaje que representa el costo del traslado respecto de su sueldo.

En San Luis Potosí, en promedio gastan \$31.40 por traslado diario, lo que representa el 12.8% de su salario; en la Huasteca gastan en promedio \$25.10, a pesar de ser una menor cantidad, sin embargo, representa el 15% de su salario diario, debido a que el sueldo es menor que en la ciudad de San Luis Potosí.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

De acuerdo con las funciones que realizan y los tiempos, en la Tabla 26 se puede observar que la mayoría de las mujeres de la Huasteca preparan y sirven alimentos, lavan ropa, y realizan compras o hacen mandados. También el tiempo de las actividades en que realizan las actividades es mayor en la Región Huasteca.

Tabla 26. Comparativo del tiempo invertido por actividades.

Actividades que desempeña en su jornada y tiempo que dedica a cada una	SLP N=26	HUASTECA N=15
1. Preparar y servir alimentos	23.1%	93.3%
Tiempo dedicado en minutos	70	70
2. Limpieza de la ropa	38.5%	86.7%
Tiempo dedicado en minutos	45	90
3. Planchado de la ropa	46.2%	46.7%
Tiempo dedicado en minutos	50	110
4. Reparación de ropa	7.7%	0.0%
Tiempo dedicado en minutos	45	No aplica
5. Realizar compras, hacer mandados y administrar	34.6%	60.0%
Tiempo dedicado en minutos	50	60
6. Mantenimiento de la vivienda	11.5%	20.0%
Tiempo dedicado en minutos	80	160
7. Limpieza de la vivienda	96.2%	100.0%
Tiempo dedicado en minutos	210	130
8. Cuidados especiales a niños y niñas, o enfermos o ancianos.	26.9%	26.7%
Tiempo dedicado en minutos	250	390
9. Brindar ayuda a otros hogares asociados y de la comunidad donde se encuentra el hogar.	3.8%	0.0%
Tiempo dedicado en minutos	120	No aplica
10. Cuidado de las mascotas	26.9%	26.7%
Tiempo dedicado en minutos	30	20
11. Jardinería	30.8%	33.3%

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Tiempo dedicado en minutos	60	30
12. Lavar autos	7.7%	0.0%
Tiempo dedicado en minutos	30	No aplica

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas

12.2.2 Prestaciones que reciben

Al indagar si la persona que la contrató le especificó sus actividades, en San Luis Potosí a la mayoría sí le especificaron (85%) y en la Huasteca solo al 66%, como se observa en la Huasteca existe una mayor violación a este derecho. En relación con tener un contrato de trabajo, solo una mujer lo tenía en cada zona.

Respecto las prestaciones que reciben las mujeres de la Zona Huasteca y de San Luis Potosí a la mayoría les brindan alimentos. En San Luis Potosí a un mayor porcentaje de mujeres les pagan las horas extras trabajadas, les dan aguinaldo, despensa y regalos en especie. En la región Huasteca a un mayor porcentaje de mujeres las apoyan en gastos médicos y les dan una prima vacacional (ver Tabla 20).

Tabla 20. Comparativo de prestaciones.

Prestaciones garantizadas en su último régimen de contratación.	SLP N=26	HUASTEMCA N=15
1. Pago de horas extras	30.8%	6.7%
2. Alimentos	69.2%	66.7%
3. Apoyo para estudios y o capacitación	0.0%	6.7%
4. Habitación equipada (sólo que resida)	No aplica	100.0% (n=1)
5. Seguro social	7.7%	0.0%
6. Recurso para gastos médicos	19.2%	33.3%
7. Aguinaldo	65.4%	33.3%
8. Prima vacacional	11.5%	26.7%

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

10. Préstamos o anticipos de sueldo	15.4%	20.0%
11. Apoyos para pasajes	30.8%	20.0%
12. Apoyos para gastos escolares de los hijos	0.0%	0.0%
13. Seguro contra accidentes o seguro de vida	0.0%	13.3%
14. Pago extra en días no laborales por navidad, año nuevo, etc.	15.4%	20.0%
15. Regalos en especie, aparatos y muebles o ropa, etc.	57.7%	20.0%
16. Paseos	3.8%	13.3%
17. Despensa	19.2%	6.7%
18. Ayudas especiales por la red de sus empleadores	7.7%	0.0%

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

12.2.3 Prácticas de violencia, discriminación y castigo

Respecto las experiencias injustas que han vivido en su trabajo actual, en la Tabla 21 se pueden apreciar las diferencias entre la región Huasteca y San Luis Potosí. En San Luis Potosí algunas entrevistadas mencionaron situaciones que no les han sucedido a las mujeres de la Huasteca, las cuales son: las han obligado a vestirse de una manera que promueve la discriminación, le han prohibido vestirse o arreglarse como desea, le han desacreditado su trabajo, no le dan alimentos, en situación de embarazo la han obligado a realizar actividades que podrían presentar un riesgo para ellas o para su bebé, le han negado una indemnización por despido injustificado, le han negado derechos derivados de la maternidad, le han amenazado con meterla a la cárcel, la han discriminado y fue víctima de abuso sexual. Las situaciones que mencionaron algunas entrevistadas de la Huasteca y no han vivido mujeres en San Luis Potosí son las siguientes: le han negado licencias para atender su salud, la de algún familiar o atender asuntos familiares; le han negado acceso a un espacio limpio y digno para consumir sus alimentos o ir al baño; y le han obligado a seguir las preferencias políticas de sus empleadores.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Tabla 21. Comparativo, experiencias injustas.

Experiencias injustas en su trabajo actual	SLP	HUASTECA
	N=26	N=15
1. Le exigieron una prueba de embarazo o de VIH.	0.0%	0.0%
2. Le obligan a vestirse de una manera que promueva la discriminación o la haga sentir incómoda.	3.8%	0.0%
3. Le prohíben vestirse o arreglarse como desea.	3.8%	0.0%
4. Se niegan a entregarle copia del contrato de trabajo.	3.8%	6.7%
5. Le niegan licencias para atender su salud, la de sus familiares o atender obligaciones familiares.	0.0%	6.7%
6. Le revisan su bolsa y sus cosas	7.7%	6.7%
7. Desacreditan su trabajo, perturban u obstaculizan el desarrollo de sus labores.	11.5%	0.0%
8. No le dan comida, o la que le dan no está en buen estado.	11.5%	0.0%
9. Le niegan acceso a un espacio limpio y digno para consumir sus alimentos o ir al baño.	0.0%	6.7%
10. Le niegan oportunidades para capacitarse o para continuar su educación.	0.0%	0.0%
11. Le han obligado a seguir las preferencias políticas de sus empleadores.	0.0%	13.3%
12. Le han negado el derecho a incorporarse a sindicatos o a enterarse de sus derechos	3.8%	6.7%
13. Le han amonestado o sancionado sus ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo, que estén motivadas por su condición física y/o psicológica como consecuencia de una situación de violencia que afronta.	3.8%	6.7%
14. En situación de embarazo le han obligado a realizar actividades que podrían representar un riesgo para usted o su bebé.	15.4%	0.0%
15. Le han negado indemnización por retiro voluntario, despido injustificado, o le han obligado a renunciar.	38.5%	0.0%
16. Le han negado derechos derivados de la maternidad, tales como descanso posnatal y facilidades para la lactancia.	11.5%	0.0%
17. Le han discriminado por razón de sexo, edad, religión, adscripción indígena, embarazo, apariencia física, discapacidad, ideología, orientación sexual, estado familiar.	3.8%	0.0%
18. La han amenazado de muerte.	0.0%	0.0%
19. Le han amenazado con meterla a la cárcel.	7.7%	0.0%
20. Le han obligado a usar un método anticonceptivo, esterilizarse o practicarse un aborto.	0.0%	0.0%

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

21. Han abusado sexualmente de usted.	3.8%	0.0%
---------------------------------------	------	------

Fuente: Elaboración propia con base a resultados de las entrevistas.

12.2.4 Conocimiento de sus derechos laborales y humanos

Sobre el conocimiento de información sobre sus derechos como trabajadoras domésticas, en San Luis Potosí, cuatro indicaron que sí y en la Huasteca dos señalaron conocerlos. El principal medio donde obtuvieron esta información es de la televisión, en ambas regiones, en San Luis Potosí una de las entrevistadas menciona que de otras amigas que también se dedican al trabajo doméstico remunerado, esto refleja la mayor organización de las mujeres en la ciudad que en la región Huasteca; también es importante mencionar que muy pocas mujeres tienen acceso a la información, es necesario implementar mejores campañas informativas y más medios de comunicación, para que todas las mujeres puedan tener acceso a la información.

Al preguntarles si las personas empleadoras se habían tardado en pagarles, solo en San Luis Potosí siete entrevistadas respondieron que sí, situación que no ocurre con las entrevistadas de la Huasteca.

De acuerdo a las respuestas reportadas en la entrevista existe una gran diferencia respecto los horarios y flexibilidad en éstos de las trabajadoras domésticas en ambos lugares. Mientras que en San Luis Potosí la mayoría no tiene un horario fijo (14), el horario lo fijan ellas (23) y puede ser flexible de acuerdo a sus necesidades (20); en la Huasteca solo una de ellas no tiene horario fijo, el horario es establecido principalmente por la persona empleadora (11) y no es flexible (16). Respecto al descanso que toman durante su jornada laboral, las trabajadoras de San Luis Potosí respondieron que en promedio toman 11 minutos de descanso, similar a las de la Huasteca que mencionaron 15 minutos, pero es importante recordar que las jornadas de trabajo son mucho mayores en la región Huasteca, sus horarios de trabajo son de 9.1 horas en promedio.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

En San Luis Potosí algunas entrevistadas cuando faltan al trabajo envían a familiares a cubrirlas (7), a diferencia de la Huasteca donde solo una menciona que en algunas ocasiones puede enviar a alguien, pero no lo hacen principalmente por la confianza que tienen sus empleadores en ellas.

Respecto los períodos vacacionales en ambos lugares las mujeres que deciden tomar unos días de vacaciones lo hacen sin ninguna remuneración, pues a la mayoría les pagan únicamente si van a trabajar, a diferencia de quienes tienen un contrato de trabajo; por ello la mayoría de las mujeres tanto en San Luis Potosí (15) como en la Huasteca (7) deciden no tener días de vacaciones.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

13. DISCUSIÓN TEÓRICA

Los resultados de este estudio dan cuenta de una serie de situaciones que contribuyen, –y pueden explicar de alguna forma–, el fenómeno de la feminización de la pobreza estrechamente asociado al trabajo doméstico, los cuales van desde la ausencia de políticas integrales que reconozcan el cuidado como un trabajo que impacta en el desarrollo socioeconómico de la nación, hasta la existencia de imaginarios patriarcales que enseñan a las mujeres desde su más tierna infancia, que sé es mujer en medida que sé es para las demás personas.

Lo primero que resulta necesario aclarar es el hecho de que, aunque este estudio se pensó en sus inicios para implementar con hombres y mujeres, es decir, en general con personas trabajadoras del hogar, la realidad obligó a hacer un estudio con mujeres, toda vez que fue imposible contactar con hombres que señalaran el trabajo doméstico como su actividad económica. Esto respalda lo que otros teóricos han señalado, respecto a que el trabajo doméstico está atravesado por las condiciones de género, clase y raza²⁹, y que, aunque no es limitativo de las mujeres, ni de las indígenas o mujeres rurales, y tampoco de quienes viven en mayores condición de marginación, prácticamente en su totalidad, las trabajadoras del hogar se adscriben no sólo a una de estas tres categorías, sino a la convergencia de las mismas.

El trabajo doméstico, –también llamado desde la economía feminista "trabajo de cuidados"–, ha sido históricamente vinculado con el ser mujer, dada la asociación que esta se hace con la reproducción, no circunscribiendo el término a la esfera biológica de "dar vida" sino como un actuar social permanente que es responsable de sostenerla. No sólo se tiene progenie, sino que se le procura salud, cuidados y

²⁹ Hondagneu-Sotelo, P. (2011). *Doméstica. Trabajadoras inmigrantes a cargo de la limpieza y el cuidado a la sombra de la abundancia*. México: Instituto Nacional de Migración/Porrúa.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

educación; para que esta se incorpore como fuerza de trabajo y con esto se reproduzca la economía capitalista que sostiene al Estado y la sociedad³⁰.

Pero el trabajo doméstico remunerado es un fenómeno no sólo feminizado, sino que, como se ha documentado en este estudio, se encuentra atravesado además por cuestiones de clase, edad y etnia. Respecto a lo anterior, es pertinente destacar las diferencias en la experiencia vivida de las mujeres de la región huasteca y las de los municipios conurbados, una de las diferencias más evidentes tiene que ver con el hecho de que las mujeres indígenas se insertan de manera más temprana en el trabajo doméstico remunerado, pero no sólo eso, además lo hacen en condiciones de vulneración significativamente distintas a como lo hacen las urbanas, diferencias que deben ser consideradas en el diseño y la implementación de política pública dirigida al tema del trabajo doméstico remunerado.

El que las mujeres de la región huasteca se inserten de manera más temprana al trabajo doméstico remunerado puede explicarse en función de las propias formas de organización social y familiar que caracterizan a los pueblos indígenas, en los que, desde edades más tempranas, se capacita a niñas y niños para apoyar en el trabajo. En los contextos indígenas, el trabajo infantil tiene lugar como una práctica cotidiana y dicha dinámica está determinada por el género, los niños se involucran de manera temprana en el mantenimiento de la milpa y la construcción, en tanto las niñas hacen lo propio en el trabajo doméstico, la familia se constituye entonces en el primer centro de capacitación para el trabajo que a posteriori la juventud desarrollara.

Lo anterior se complejiza en el marco del sentido distintivo que se da a las etapas de vida en localidades urbanas y las rurales. En el contexto rural poco

³⁰ Rodríguez C. *Economía feminista y economía del cuidado Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad*. Nueva sociedad, núm. 256. 2015. pp. 30-44.
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

reconocimiento se otorga a la adolescente, es decir, cuando las personas dejan la niñez prácticamente de *ipso facto* se conciben parte del mundo adulto, muchas personas dejan concebirse y tratarse como niños y niñas a partir de los diez o los doce años, reconociéndoles como personas que están en condiciones de solidarizarse con el grupo social al que se adscriben, mediante el trabajo. En el tenor anterior, es común dar cuenta de la existencia de niñas que a partir de los doce años comienzan a involucrarse de manera activa en el trabajo doméstico fuera del hogar³¹, dentro de un contexto en el que, en palabras de Brunet y Santamaría (2016) *"La división básica de funciones en la familia y la carencia de opciones para las mujeres respecto a la asunción prioritaria del trabajo doméstico son la raíz de la segmentación del mercado laboral"*³².

La edad o etapa de vida que cursan las mujeres al momento de insertarse en el mercado del trabajo doméstico, se constituye a su vez en una variable que potencia la exclusión cultural, económica y de derechos que se ha documentado asociada al trabajo asalariado en el hogar³³. Estas exclusiones son resultado de la convergencia de una serie de determinantes biológicos, socioculturales y políticos; tales como: la ausencia de elementos para la inserción laboral digna en el mercado (nula o baja escolaridad y ausencia de habilidades técnicas o profesionales); condiciones de vulnerabilidad asociadas a la etapa de vida (niñez, adolescencia, vejez), al género (mujeres o mujeres trans), de la ausencia de políticas públicas y de Estado para

³¹ Robles, A. "Participación de niños indígenas mazahuas en la organización familiar del trabajo". En *Papeles de Trabajo sobre Cultura, Educación y Desarrollo Humano*, 8 (1), 2012. 1-11 http://www.uam.es/otros/ptcedh/2012v8_pdf/v8n1esp.pdf.

³² Brunet Icart, Ignasi, & Santamaría Velasco, Carlos A. "La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*", 4(1), 2016. 61-86. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061&lng=es&tng=es.

³³ Echeverría, R. "Mujeres indígenas rurales trabajadoras domésticas: exclusión social en el espacio urbano de Mérida, Yucatán". En *Nósis, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, Volumen especial, 2015. 93-110.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

promover una digna inserción laboral (sistemas outsourcing y salarios precarios), de la etnia (indígenas) y las condiciones de salud (personas con discapacidad y enfermedades crónicas degenerativas), además de los obstáculos para asumir la ciudadanía y disfrutar de derechos civiles, políticos y sociales ratificados por el Estado (Filippin, 2004)³⁴.

Mención aparte merece el hecho de haber identificado mujeres indígenas que desempeñan trabajo doméstico asalariado en la ciudad de San Luis Potosí, lo que exige integrar a la migración como una variable complejizadora de la vulnerabilidad que enfrentan estas mujeres. La importación de mano de obra de cuidado de las regiones rurales a las urbanas, figura como resultado de la globalización y el neoliberalismo, e impone a su vez exigencias que refuerzan vulnerabilidades, tal es el caso del alejamiento de sus redes familiares y la desatención de sus propias cargas familiares, situación que incluso a corto plazo implica un riesgo para su salud mental³⁵.

La salida de las mujeres de sus comunidades de origen, –aunque bien se constituye en el ejercicio de un derecho–, se ha reconocido como una dinámica que afecta el índice de bienestar social de una comunidad. Algunas teóricas han nombrado este fenómeno como "fuga de cuidados" haciendo referencia a la dinámica que se ha señalado "fuga de cerebros", la cual hace referencia a la migración de intelectuales cuya habilitación en la ciencia se ha realizado en territorio mexicano, y que, en congruencia, se esperaría que como una retribución a la sociedad que les formó, generarán investigación para potenciar el bienestar en este mismo grupo. La fuga de cuidados es un problema en muchas de las comunidades rurales en México,

³⁴ Filippin, Sonia. "La política social en el ámbito local. estrategias contra la pobreza y la exclusión". En *Cuadernos de documentación e información. La política social en el ámbito local*. 2004, pp. 11-18. granada: diputación de granada-centro de estudios municipales y de cooperación internacional.

³⁵ Parella, S. "Las migraciones femeninas y la internacionalización de la reproducción social. Algunas reflexiones". https://www.iemed.org/publicaciones/quaderns/7/e149_Parella.pdf

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

particularmente en aquellas sociedades en las que las mujeres han sido históricamente posicionadas como únicas proveedoras de cuidado. Al migrar, el grupo social de origen queda desprovisto de cuidados, siendo especialmente vulnerables los niños, niñas, personas ancianas, enfermas y con discapacidad; en una lógica de suma injusticia social, donde las mujeres más pobres con progenie en condiciones de vida adversa, terminan cuidando a la progenie de mujeres cuyos hijos e hijas tienen mejor pronóstico de vida desde el nacimiento³⁶.

Otra de las situaciones que llama particularmente la atención, es la que tiene que ver con el hecho de que no se observan diferencias relevantes en los niveles de escolaridad entre mujeres indígenas y urbanas. La mayoría de las mujeres en ambos espacios han cursado un total de 9 años de educación, es decir, cuenta con la educación básica. Este indicador llama particularmente la atención en el marco de la existencia de política educativas que apuestan a la educación como una estrategia para combatir la feminización de la pobreza, señalando que esta incrementa las posibilidades de insertarse en empleos dignamente remunerado y retrasa la práctica de uniones y maternidades tempranas³⁷, en este sentido, coincidimos con otras autoras respecto a que, si bien la educación contribuye al potencial de ingreso y al proyecto de vida de las mujeres, existen otras circunstancias que deberían potenciarse a la par, tales como el medio socioeconómico en que se desarrollan, las relaciones que establecen y el acceso a

³⁶ Hochschild, A. (2001) "Global Care Chains and the Emotional Surplus Value", en A Giddens, W. Hutton (eds) *On the Edge. Living with Global Capitalism*, Londres, Vintage, pp. 13046; Ehrenreich, B. Hochschild, A. (2003), *The Global Woman. Nannies Maids and Sex Workers in the New Economy*, NY, Metropolitan Books.

³⁷ UNFPA, ONU MUJERES, UNICEF. "Acelerar las Acciones para Erradicar el Matrimonio Infantil y las Uniones Tempranas en América Latina y el Caribe". 2018. <https://www.unicef.org/lac/media/2866/file/PDF%20Publicación%20Acelerar%20acciones%20para%20erradicar%20el%20matrimonio%20infantil%20y%20las%20uniones%20tempranas%20en%20ALC.pdf>

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

la información, entre otros. En palabras de Cardozo (2016) *“los sistemas educativos son condiciones indispensables, aunque no suficientes para alcanzarlo”*³⁸.

La mayoría de las mujeres en ambos espacios son proveedoras principales, aunque se identifica que en más del noventa por ciento de los hogares cuenta con doble salario, en este contexto y sin embargo, se identificó que la mayor parte del trabajo doméstico recae en su mayoría en las mujeres proveedoras, quienes en la mayoría de los casos se apoyan en otras mujeres (hijas, hermanas, madres, suegras) para satisfacer el cuidado de sus propios hogares. En el sentido anterior, coincidimos con quienes afirman que la aportación económica de las mujeres en el hogar, no constituye necesariamente una mayor participación de sus parejas masculinas en el trabajo doméstico, y que, desde esta realidad, salir a trabajar al espacio público se traduce en una doble o tripe carga de trabajo para las mujeres³⁹.

La situación anterior puede asociarse además, con el hecho de que la mayor parte de las mujeres participantes refirieron estar casadas, Sánchez y Pérez (2016) refieren que el estado civil es una variable que influye en la distribución del trabajo doméstico en las parejas que reciben doble ingreso y que la brecha de género en el trabajo doméstico es menor en las parejas en unión libre que en las casadas, lo que se atribuye principalmente al hecho de que las mujeres en unión libre dedican menos tiempo al trabajo doméstico que las casadas¹¹.

En lo que respecta a las modalidades de gestión del salario en el hogar, la mayoría de las mujeres tanto en ambos espacios refirió dinámicas compatibles con el **modelo de gestión integral por la mujer**, el cual se ha documentado asociado a

³⁸ Cardozo, D. (2016). Efectos de la educación en los ingresos: Una exploración de la teoría de Mincer aplicada a la realidad Paraguaya. Población y Desarrollo, pp. 60-75.

³⁹ Sánchez Peña, Landy, & Pérez Amador, Julieta. “Distintas o iguales: las diferencias en el trabajo doméstico de las parejas de doble ingreso entre las uniones libres y los matrimonios”. En *Estudios demográficos y urbanos*, 31(3), 2016. 593-634.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-72102016000300593&lng=es&tlng=es.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

las familias donde mujer y hombre aportan ingreso (incluso la mujer más), el hombre da una cantidad de lo que gana y se reserva otra para sus gastos personales, la mujer es la responsable de gestionar el presupuesto para cubrir las necesidades de la familia¹¹, al resultar insuficiente, debe ser creativa al invertirlo (lo que le implica una carga mental), pero no sólo eso, de una manera velada e incluso ni notado por ella misma, se le impone "completarlo", en un completo estado de invisibilidad, pues sin haberlo planeado termina invirtiendo una mayor cantidad de la que había pretendido asignar de su ingreso.

Por otra parte, varias de las entrevistadas expresaron desconocer cuánto ganaban las demás personas integrantes de su hogar, incluyendo sus propias parejas, lo que brinda pauta para pensar que la injerencia que estas mujeres tienen sobre el sueldo de sus parejas son limitadas o nulas, y esto limita la gestión financiera que pueden hacer en torno al bienestar de las personas que integran la familia. Este desconocimiento no puede ni debe pensarse como una inocente ausencia de comunicación, puesto que constituye un indicador del nivel de desigualdad de género⁴⁰, la brecha de desigualdad es menor en las parejas cuya gestión del ingreso se hace de manera conjunta y "particularmente pronunciada cuando el hombre asume el control del mismo"⁴¹. En síntesis, aunque tener un ingreso propio parece empoderar a las mujeres, esto no palía el des-empoderamiento que tienen las mujeres respecto a las decisiones sobre el salario de sus parejas u otros integrantes de la familia.

Prácticamente la totalidad de sus salarios se gasta en productos de canasta básica, medicamentos y servicios básicos de la vivienda, lo que las deja prácticamente imposibilitadas para ahorrar o invertir. El reconocimiento social de que su salario se gasta en su totalidad en el consumo diario se hace evidente en la frecuencia del

⁴⁰ Vogler, C. (2006). "Cohabiting couples: Rethinking money in the household at the beginning of the twenty first century". En *The sociological review*, 53(1), 2006. 1-29.

⁴¹ Coelho L, Ferreira A. "Dinero y matrimonio, elecciones de pareja y sus predictores". En *REIS, Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 156, 2016. 21-40.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

pago que se les hace, el cual es en su gran mayoría de forma diaria. A lo anterior habrá que sumar otras condiciones que evidencian con claridad la imposibilidad para el ahorro y la inversión, tales como el nivel de ingreso, el acceso y uso de créditos, la jefatura del hogar y el acceso a seguridad social y programas sociales públicos⁴².

Otra cuestión que es necesario problematizar es la que tiene que ver con la existencia de nuevas formas de organización familiar particularmente en lo urbano, donde progenie adulta y en edad productiva coexiste en el hogar parental, y habiéndose insertado en la actividad laboral, no aporta ingreso o cuando lo hace no lo realiza de una manera constante. Lo anterior se agrava cuando hijos e hijas suman al hogar parental a sus propias parejas y progenie, en este caso, se agrega una demanda de cuidados para estas mujeres, pues prácticamente la totalidad de ellas terminan desempeñando *abuelazgo*, entendido este como una "*práctica cultural en la que asumen responsabilidad en los procesos de crianza o cuidado de sus nietos y nietas, ya sea de forma central o periférica*"⁴³.

La experiencia del *abuelazgo* impacta tanto en la identidad de las mujeres y prolonga el trabajo reproductivo. El *abuelazgo* se constituye en una práctica cultural altamente valorada de manera simbólica en la cultura latinoamericana, porque implica no sólo cuidar físicamente a la población infantil, también posibilita la retransmisión de la cultura⁴⁴.

⁴² Valles Y, Aguilar A. "El ahorro en México: Evidencia en los hogares". Estudios Económicos CNBV Volumen 3, 2015. pp. 41-72.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/71342/2015_Ahorro_en_hogares_en_Mexico.pdf

⁴³ Marin A, Palacio M. "La experiencia del abuelazgo: entre la compensación vital, las paradojas y dilemas emocionales y los conflictos intergeneracionales". En *Prospectiva, revista de trabajo social e intervención social*. Núm. 20, 2015. pp. 279-304.
<http://revistapropectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/3857/5897>

⁴⁴ Soler, C. T. "Reciprocity and solidarity in intergenerational relationships: Spain, France and Norway in comparative perspective". En *Papers. Revista de Sociologia*, (4), 2012. 849-874.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Estas mujeres invierten una parte importante de su tiempo, en cuidar y transmitir los valores que para un grupo social determinado es importante preservar, algunas lo hacen mediante la educación de hijas e hijos, otras ejerciendo abuelazgo y otras más a través de tareas dentro de la iglesia, un ámbito en el que es más claro que en ningún otro la desigualdad de género, y donde se encuentra un nicho ideal para continuar reproduciendo los roles de género históricamente asignados⁴⁵. Entregar gran parte de su tiempo a Dios (pensado a través de la iglesia), implica también dar su cuidado reproductivo, pues hacen labores, cuidan personas, cocinan y venden manualidades para beneficio de una institución que en su imaginario trabaja rescatando almas. Participar en la iglesia a través del asociacionismo religioso constituye para algunas de estas mujeres, la única forma de participar en la vida pública y asumirse "parte de" la comunidad⁴⁶.

La iglesia se constituye en un eje de reproducción del imaginario patriarcal, pero a la vez, participar en esta institución les permite transgredir el ámbito de lo doméstico, esta relación es compleja, toda vez que, aunque la iglesia posibilita a las mujeres reproducir la moral y los valores que el patriarcado necesita para continuar como una forma de organización social vigente⁴⁷, también parece sostener su esperanza en un contexto saturado de injusticia social.

Por otra parte, este estudio documentó que las mujeres urbanas se auto perciben más enfermas y con mayores discapacidades asociadas que las rurales, aunque ninguno de los dos grupos narró la existencia de enfermedades agudas o crónicas que asocien directamente con el trabajo doméstico. Lo anterior puede explicarse en

⁴⁵ Villalobos S. "Igualdad y trabajo pastoral: la experiencia de las mujeres en los ministerios religiosos ordenados y consagrados en México". En *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*. núm. 4. 2016. pp. 76-102.

⁴⁶ Ferullo de Parajón, Ana. "Cap. 1 Una aproximación al tema de la participación desde la psicología". "Cap. 2 Poder y participación: una unión inseparable". En *El triángulo de las tres "p". Psicología, participación y poder* (31-76). Paidós, Tramas Sociales. Buenos Aires, 2006.

⁴⁷ Moreno M. "Mujeres, clericalismo y asociacionismo católico". pp. 107-131.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54973/1/2015_Monica-Moreno_Mujeres-clericalismo.pdf

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

dos sentidos, por un lado, las mujeres urbanas pueden percibir mayores condiciones de enfermedad o discapacidad por su acceso a los servicios de salud, –mayor número de ellas tiene seguridad social–; por otro lado, con la construcción social de la salud y la enfermedad que prevalece en dos ámbitos históricamente distintos, el urbano y el rural, en este último íntimamente vinculado con una perspectiva funcionalista, en la que vivenciar "síntomas" no se constituye per se en una condición de enfermedad, donde es la ausencia de potencialidad para funcionar social y productivamente, lo que les significa para auto percibirse enfermas.

De igual manera, la autopercepción positiva que tienen las mujeres rurales sobre su propia salud y condición física, puede estar asociado como han señalado otros estudios, con redes más fuertes de soporte social, menores tasas de estrés, y mayor autosatisfacción con la vida y el trabajo, condiciones que caracterizan la vida en la ruralidad⁴⁸.

No percibir el trabajo doméstico como un mecanismo con el potencial de generar condiciones de incapacidad o enfermedad, constituye en sí mismo un riesgo para el autocuidado, puesto que no hay consciencia sobre la importancia del descanso, el ocio y el adecuado manejo del estrés, situación que se traduce a corto plazo en una amenaza para su salud mental, y a la larga para el desarrollo de enfermedades crónicas degenerativas. Desde una mirada marxista la fatiga, el hastío, la monotonía, el temor al desempleo o malestares que para la medicina no conforman un cuadro clínico específico, también revelan efectos negativos de los procesos de trabajo. Asumir riesgos sin contar con dispositivos y estrategias que mermen la posibilidad de malos resultados, constituye además una certeza para el desgaste prematuro que se ve favorecido a su vez por otras condiciones asociadas al trabajo precarizado, como es una alimentación insuficiente y de mala calidad, ausencia de

⁴⁸ Idler el, Benyamini Y. "Self rated health and mortality: a review of twenty-seven community studies". J of Health and Social Behavior. 38, 197. 21-37.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

descanso, pocas horas de sueño, enfermedades agudas recurrentes y mal tratadas, así como el sub diagnóstico de crónicas derivado del inaccesso a servicios de salud.

Las narrativas que estas mujeres construyeron sobre la (in) satisfacción asociada al trabajo doméstico remunerado, permitieron dar cuenta que este no puede enmarcarse exclusivamente en normativas jurídico formales, sino que este tipo específico de empleo, implica interacciones que les significan desde la subjetividad/intersubjetividad, donde crean lazos que rebasan lo laboral y se insertan en lo afectivo, donde existe un cruce de imaginarios y representaciones que sólo puede dimensionarse desde la transculturalidad. En este contexto, lo emotivo que implica el cuidado se cruza con la colonialidad que sustenta las relaciones de dominación.

Esta relación entre empleada-empleadora no transcurre libre de resistencias y se complejiza con marco en el género, la clase y la etnia. En cuanto al género, no puede dejar de problematizarse que finalmente es una relación entre dos mujeres, casi siempre la empleadora es una mujer, y casi siempre la trabajadora del hogar es otra, se trata de mujeres que comparten una misma realidad social, aunque ambas tengan diferentes herramientas para enfrentar la misma, es muy probable que ambas se incorporen en trabajos en los que coexisten brechas salariales, caracterizados además por prácticas de discriminación y violencia de género, en dicho sentido, ambas enfrentan desventajas para ser reconocidas en el mercado laboral. En el fondo no son tan diferentes, comparten la responsabilidad de una serie de funciones que son injustamente asignadas solo en función de su género⁴⁹.

En el caso de las trabajadoras domésticas remuneradas, los salarios precarios y las deficientes condiciones que caracterizan el trabajo remunerado en el hogar son

⁴⁹ Gutiérrez E. "Espacios transculturales, (des)encuentros afectivos una perspectiva decolonial sobre intimidad translocal, migración latinoamericana y trabajo doméstico en Alemania". *En Clivajes. Revista de Ciencias Sociales*, año II, núm. 4, 2015. pp. 12-27.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

aparentemente paliados por la compensación emocional que perciben al asumirse útiles y significativas para la dinámica de una familia con la que, aunque no comparten lazos de consanguinidad, les es significativa y cercana la mayoría de los casos. El trabajo doméstico implica entonces un intercambio afectivo, pocas personas tienen acceso a tantos momentos de intimidad como quienes realizan el TDR.

Sin embargo, su situación de género se ve rebasada por su condición de clase y educación, lo que sostiene una visión colonialista donde las mujeres parecen más lejanas de lo que en realidad son, aunque compartan de fondo la desventaja social de ser mujeres en un contexto patriarcal.

Desde esta mirada decolonial, la desventaja que prevalece en las personas trabajadoras del hogar si bien incluye, no se limita a garantizar la seguridad social, sino que implica potenciar las condiciones de desarrollo integral para las mujeres en general, particularmente, saldar la deuda con las mujeres históricamente vulneradas, sin dejar de lado por supuesto, la deuda que tiene el Estado en materia de la implementación de una política integral de cuidados.

En el contexto anterior y sin embargo, coincidimos con otros autores en el sentido de que, condiciones de trabajo asignadas por quienes emplean deben mejorar, entre estos la distribución del trabajo y las intensas jornadas que se obligan a participar⁵⁰.

⁵⁰ Espinosa A. "Las trabajadoras domésticas remuneradas mexicanas. Invisibilidad y vulnerabilidad eslabonadas". *El cotidiano*, núm. 200, 2016. pp. 306-314.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=325/32548630023>

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

14. RECOMENDACIONES

14.1 Para San Luis Potosí

En primer lugar, se sugiere recuperar las recomendaciones de (CEDAW/C/MEX/CO/7-8, párr. 29) que recomienda para México en el sentido de que:

- a) Adopte medidas para aumentar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo formal y promueva su empleo en sectores mejor remunerados tradicionalmente reservados a los hombres, y cree oportunidades de empleo para los grupos desfavorecidos de mujeres, adoptando medidas especiales de carácter temporal de conformidad con el artículo 4.1, de la Convención y su recomendación general núm. 25;
- b) Aplique el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, de conformidad con el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100) de la OIT e intensifique sus esfuerzos para reducir y cerrar la brecha salarial por razón de género, entre otras cosas adoptando nuevas medidas como los métodos analíticos de clasificación y evaluación de puestos neutros en cuanto al género, y la realización periódica de encuestas sobre remuneraciones;
- c) Vigile y haga cumplir las leyes de protección y promoción de las licencias de maternidad, aumente los incentivos para que los hombres ejerzan su derecho a la licencia parental y agilice la aprobación de la política nacional de cuidado para ofrecer servicios de guardería suficientes y adecuados;
- d) Reforme la Ley Federal del Trabajo para dar cobertura a los trabajadores domésticos, realice inspecciones de trabajo periódicas en domicilios privados y ratifique el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT con carácter prioritario.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

14.1.1 Trascendencia del estudio para ser retomado por el IMES a favor de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género

-Es necesario hacer visible el trabajo del hogar remunerado para revalorarlo, debido a que posibilita la generación de recurso económico a empleadores y disminuye el número de horas (no remuneradas) que una mujer empleadora trabaja, lo cual al mismo tiempo coadyuva a reducir la desigualdad entre hombres y mujeres, ya que aún la participación de estos, en las actividades domésticas es muy baja en comparación con la de ellas: 7.85 horas que destinan los hombres a la semana, contra 25.19 horas que invierten las mujeres al trabajo no remunerado (ENOE, 2016).

-Se identifica la necesidad de hacer un estudio más amplio del trabajo del hogar, por un lado, para contar con una muestra representativa y por otro porque fue casi imposible el acceso a las trabajadoras del hogar que residen en el domicilio de trabajo, las personas empleadoras no dieron oportunidad para la entrevista, por tanto, se desconocen las condiciones en las que trabajan.

-Un estudio más amplio permitiría identificar otras variables de las cuales dio indicios el presente estudio, ejemplo de ello es que las mujeres han señalado, en general, estar satisfechas con sus empleadores, sin embargo, cuentan experiencias de trabajos que han dejado por tratos injustos, los cuáles no se pudieron retomar por concentrarse solo en los del último año.

14.1.2 Retos para los avances normativos en torno al trabajo de las empleadas del hogar.

-Es un reto la prestación de vacaciones y prima vacacional, por lo general, las trabajadoras señalan no tener acceso a este tipo de prestaciones o si las tienen no son pagadas. Como para otros trabajadores, son indispensables las vacaciones ya que, además, el 46% de ellas se dedica a otro trabajo y todas realizan la doble

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

jornada por las actividades domésticas no remuneradas, por lo que el tiempo de ocio es de sólo 2.8 horas, en promedio, a la semana y el descanso de 6.9 horas al día.

-Revisar los términos de la ley en torno a la jornada de 8 horas diarias con cada empleador, debido a que las trabajadoras muestran la necesidad de tener más de un empleador, 2.2 en promedio, e incluso trabajar en dos lugares el mismo día, distribuyendo ocho horas, porque un sueldo no les alcanza para satisfacer las necesidades básicas, como se muestra en el estudio. De igual manera la mayoría invierte dos horas diarias para trasladarse de su casa al hogar de trabajo, lo cual vuelve más larga la jornada laboral y esto aún no se contabiliza en la ley como parte de la jornada laboral.

-Se insta a revisar la incorporación al IMSS, ya que el Estado no es quien les asegura que tengan las prestaciones de seguridad social sino que lo turna a las mismas personas empleadoras, las cuales van a invertir más dinero y tiempo para hacer los trámites, esto podría afectar la contratación de las trabajadoras del hogar.

-La incorporación al IMSS es fundamental ya que la mayoría de las encuestadas presentan una enfermedad crónica o requieren atención médica la cual tiene que pagar por cuenta propia, porque deben trabajar y pierden tiempo en una atención del IMSS. El IMSS aún sigue sin satisfacer adecuadamente el derecho a la salud de estas trabajadoras.

-Es necesario que las personas empleadoras cuiden la seguridad de sus trabajadoras al interior de los hogares y al igual que otras mujeres señalan vivir violencia o sentirse inseguras en las calles mientras se trasladan a sus trabajos.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

14.2 Para la Región Huasteca

14.2.1 Trascendencia del estudio para ser retomado por el IMES a favor de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género

- Visibilizar los tipos de violencia que sufren las mujeres que se emplean en el trabajo doméstico remunerado.
- Los resultados de este estudio exploratorio muestran las diferencias entre las y los trabajadores domésticos remunerado, así como las barreras a las que se enfrentan las mujeres indígenas cuando se emplean en esta actividad.
- Es necesario observar la feminización del trabajo y difundir los derechos de las trabajadoras domésticas.
- Es importante realizar un diagnóstico sobre la situación de las personas de trabajo doméstico remunerado en todas las zonas del estado.

14.2.2 Retos para los avances normativos en torno al trabajo de las empleadas del hogar.

- Mejorar la difusión de los derechos y las normativas en favor de las trabajadoras empleadas del hogar.
- Ratificación oficial del convenio 189 y su transversalización en la ley laboral; así como los ordenamientos mexicanos.
- Brindar horarios accesibles de atención para mujeres que realizan trabajo doméstico remunerado en instituciones que ofrecen atención a mujeres.
- Promover la incorporación de trabajadoras domésticas al programa del IMSS en lugares donde las trabajadoras domésticas acuden de manera regular, como mercados, tortillerías, molinos.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

14.2.3 Retos interculturales en torno a la aplicación de la ley y de sus beneficios para empleadas del hogar en regiones indígenas

- Diseñar material intercultural en idiomas indígenas, en lenguaje asequible, enfocado en la difusión de sus derechos como trabajadoras domésticas.
- Realizar la difusión en idiomas indígenas a través de diversos medios de comunicación, utilizando algunos medios de comunicación indígena existentes.
- Es fundamental tomar en cuenta las condiciones de las trabajadoras domésticas indígenas, debido a que son circunstancias distintas las que las llevan a realizar esta actividad.

14.2.4 Retos para la continuidad y calidad de acciones a futuro

- Transversalizar la información acerca del estudio exploratorio sobre trabajo doméstico remunerado al funcionariado de diferentes instituciones que brindan atención a las personas que realizan esta actividad.
- Transversalizar la información de los derechos del trabajo doméstico remunerado entre el servicio público y patronal, para que no permee el miedo en asegurar a sus empleadas/os.
- Difusión en los medios de comunicación en las diversas lenguas indígenas en todo el estado de San Luis Potosí y por diversos medios de comunicación.
- Realizar alianzas interinstitucionales para mejor la difusión y atención de las personas que se dedican a trabajo doméstico remunerado.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

GLOSARIO

Análisis interseccional:

Tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad.

Corresponsabilidad doméstica:

Se refiere al reparto equitativo de las responsabilidades domésticas entre las mujeres y los hombres miembros de un hogar. Es una demanda de las mujeres que tiene por objeto flexibilizar los roles y el uso del tiempo para lograr una distribución más justa de las actividades vinculadas a la reproducción humana.

Cuenta complementaria o cuenta satélite:

Las cuentas satélites subrayan generalmente la necesidad de ampliar la capacidad analítica de la contabilidad nacional a determinadas áreas de interés social. Permiten proporcionar información adicional de carácter funcional o de entrecruzamientos sectoriales sobre determinados aspectos sociales. En materia de género, es un instrumento diseñado para dimensionar el valor del trabajo doméstico no remunerado, que abre la posibilidad de determinar el costo monetario de esta actividad, tradicionalmente a cargo de las mujeres. También propicia la creación de un campo analítico que articule la vida económica con la vida de la población y sus hogares, donde el trabajo es el vínculo entre la economía de mercado y la economía doméstica.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Derechos Humanos de las Mujeres:

Se trata de derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

Desigualdad de género:

Distancia o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sea tratadas de forma discriminatoria. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

División sexual del trabajo:

Categoría analítica que permite captar y comprender la inserción diferenciada de mujeres y hombres en el espectro de las responsabilidades y obligaciones productivas y reproductivas que toda sociedad constituye para organizar el reparto de tareas entre sus miembros. Es importante distinguir el carácter histórico del reparto de funciones entre mujeres y hombres, dado por un conjunto de factores culturales que han situado a las mujeres en clara desventaja respecto a los hombres.

Economía del cuidado:

La economía del cuidado se refiere a todas las actividades y prácticas que son necesarias para la reproducción social; incluye el cuidado de sí y para sí, es decir el autocuidado, y también el cuidado de otras personas: la atención de niñas, niños,

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

jóvenes, personas mayores, enfermas, o con alguna discapacidad y también de las que podrían proveerse a sí mismas cuidados.

Cuando se asocia la idea del cuidado a la economía, se visibilizan los elementos que contribuyen a reconocerle un valor económico, es así como el concepto de economía del cuidado tiene dos elementos: en primer lugar, visibiliza el papel del trabajo de cuidado que se ha naturalizado a lo largo de los siglos para las mujeres; y en segundo término, la importancia económica de este trabajo que no se remunera, pero que potencialmente podría serlo y también la pertinencia de políticas públicas y presupuestos para que el Estado atienda los cuidados.

Género:

Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Joan Scott definió el género como "un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma de primaria de relaciones significantes de poder".

Interculturalidad:

Concepto tiene como propósito central transformar las actuales estructuras para crear relaciones horizontales interétnicas, a través de nuevos ordenamientos sociales. En este sentido intenta romper con la historia hegemónica de una cultura dominante y otras subordinadas para construir relaciones y condiciones de poder, saber ser, vivir distintos.

Perspectiva de género:

Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que examina las causas de la opresión de género (entre ellas la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género), y busca promover la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres para construir una sociedad en donde las

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

mujeres y los hombres tengan el mismo valor, así como igualdad de derechos y oportunidades para allegarse recursos económicos y alcanzar sitios de representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Política pública:

Una política pública se constituye como un conjunto de acciones a realizar a partir de la toma de decisiones en la esfera gubernamental. Es una práctica social propiciada por la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o de establecer incentivos de acción colectiva entre aquellos que comparten metas afines para la solución de un problema. Derivan en un programa de acción gubernamental para un sector de la sociedad o un espacio geográfico determinado.

Trabajo doméstico remunerado y no remunerado

Trabajo doméstico en su acepción más amplia, hace referencia a un conjunto de actividades realizadas dentro de las viviendas y son necesarias para el bienestar de los miembros de las familias e incluye a la actividad remunerada y no remunerada. Cuando el conjunto de actividades se realiza en el marco de una relación de trabajo obviamente estamos en presencia de una actividad remunerada. De acuerdo con lo anterior, resulta evidente la delgada línea que separa al trabajo doméstico remunerado del no remunerado. En ambos casos se hace referencia a tareas desarrolladas en el hogar y al cuidado de sus integrantes: la circunstancia de que en ambos casos son desarrolladas en su abrumadora mayoría por mujeres, ayuda a deducir este hecho como causa de la invisibilidad en que se desarrolla este tipo de trabajo, de la escasa regulación laboral y del poco reconocimiento social de esta actividad.

Para efectos de distinguir el trabajo doméstico remunerado del no remunerado, se puede utilizar la definición conforme la cual se calcula la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM):

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

“...el tiempo utilizado a las labores domésticas y los cuidados realizados por los miembros del hogar para producir servicios destinados al consumo del mismo, sin obtener un pago o remuneración, y que están fuera de la frontera de la producción de la contabilidad nacional”.

Transversalidad:

Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en cualquier acción legislativa, de políticas públicas, o de actividades administrativas, económicas y culturales, sean éstas de instituciones públicas y privadas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

ANEXOS

ANEXO 1. Instrumento de investigación para personas que realizan trabajo doméstico no remunerado

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

ESTUDIO INTERCULTURAL SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO Y NO REMUNERADO EN SAN LUIS POTOSÍ

Buen día, por este medio le agradecemos concedernos una entrevista para un estudio sobre las experiencias de las mujeres de San Luis Potosí que se dedican a las labores del hogar, respecto al trabajo doméstico no remunerado.

Le agradecemos que nos autorice por escrito a usar estos datos, sin incluir su nombre, firmando la carta anexa de consentimiento informado. En la misma usted confirma que nos proporciona información verdadera y nos permite incorporarla al estudio que realiza el Instituto de las Mujeres del Estado a través de El Colegio de San Luis, con fines únicamente autorizados para la producción de conocimiento sobre el tema mencionado.

Vamos a grabar esta conversación, sólo para facilitar la entrevista y la recuperación de los datos.

Folio:

Hora de inicio _____ hora final _____

Nombre de la aplicadora: _____

Lugar de aplicación: _____

Idiomas en los que se hace la entrevista: _____

1. Datos generales

- 1.1. ¿En qué municipio vive?
- 1.2. Localidad, comunidad o barrio.
- 1.3. ¿Qué edad tiene? (en años cumplidos)
- 1.4. Escolaridad. ¿Hasta qué año estudió?

(Aplicadora) Marque con una X la opción que corresponda al nivel educativo de la entrevistada

1. Analfabeta	7. Preparatoria incompleta
2. Analfabeta funcional	8. Preparatoria completa
3. Primaria incompleta	9. Técnico incompleto
4. Primaria completa	10. Técnico completo

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Edad. 1) Menor de 1 año, 2) De 1 a 5 años, 3) 5-9 años, 4) 10-15 años, 5) 15-19 años, 6) Más de 19 años.

Parentesco: 1) Padre, 2) Madre, 3) Abuelo o abuela, 4) Tío o tía, 5) Cuñado o cuñada 6) Concuño o concuña, 7) Yerno, 8) Nuera, 9) Pareja, 10) Hijo o Hija, 11) Conocido/a, 12) Otro (especificar).

Ocupación: 1) Estudiante, 2) Trabajador de obra, 3) Obrero/a, 4) Profesionista, 5) Técnico/a, 6) Comerciante, 7) Trabajo doméstico NR, 8) Trabajo doméstico R, 9) Otro (especificar).

(Aplicadora) aquí recuperar la narrativa de cómo se considera los aportes de las personas integrantes de la familia para su manutención, pues hay quienes no aportan recursos pero sí otro tipo de servicios. (Audio)

1.7. ¿Cuál es su religión?

(Aplicadora) Marque con una X la opción que corresponda con su actual religión

1. Católica	
2. Protestante	
3. Evangélica	
4. Testigo de Jehová	
5. Cristiana	
6. Otra (Especificar)	

¿Qué tan importante es su religión para usted? ¿Cuánto tiempo dedica a rituales y actividades de la iglesia? (Audio)

1.8 ¿Usted pertenece de algún modo a una etnia indígena?: sí____ no____ ¿a cuál y por qué se autoadscribe a ella? (audio), ¿es bilingüe o monolingüe? _____

(Aplicadora) Marque con una X la opción que corresponda, para identificar la relación con el idioma indígena y español:

1. Tének	
2. Náhuatl	
3. Xi'ui	
4. Otro	
5. Entiende alguno	
6. Domina el español e idioma indígena	

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

1.9 Experiencia migratoria. Platíquenos sobre los lugares donde ha vivido a lo largo de su vida. (Audio)

(Aplicadora) ¿A lo largo de su vida ha migrado? (Especifique de dónde a dónde).

1) De una comunidad rural a una urbana	
2) De una ciudad a otra en territorio mexicano	
3) De un país a otro	

¿El proveedor o proveedora principal de su familia es migrante?:

2. **Estado de salud.** ¿Cómo considera que es su estado de salud en general? Bueno ___ malo ___ regular ___ normal ___ (audio)

2.1 ¿Tiene usted alguna discapacidad? señale si ha recibido algún tipo de atención (audio)

Tipo	Sí	No	Tipo de atención
1. Visual			
2. Auditiva			
3. Motriz			
4. De aprendizaje			
5. Otra			

2.2. ¿Padece alguna enfermedad crónica?

(Aplicadora) Marque con una X todas las que apliquen

1. Hipertensión	11. Artritis o lupus
2. Cardiopatía	12. VIH u otras ITS
3. Obesidad	13. Depresión
4. Desnutrición	14. Ansiedad
5. Cáncer, Especifique:	15. Problemas de tiroides
6. Asma	16. Reumatismo
7. Alergias	17. Osteoporosis
8. Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica	18. Lumbalgia
9. Diabetes	Otras:
10. Parkinson o Alzheimer	

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

(Aplicadora) pregunte sobre otros problemas no asociados al esquema de salud occidental. Asimismo, sobre cómo se atiende, pues en los pueblos indígenas tienen otras terapéuticas y estrategias de salud. (Audio)

3. Ser ama de casa y otras actividades

3.3. En caso de que realice otro trabajo distinto al de la casa, ¿cuál es? Y ¿cuál es el salario que percibe diariamente?

3.4. ¿Quién es el proveedor o proveedora principal en su casa?

¿Cuánto da de gasto semanal?

¿Recibe dinero de algún programa social del gobierno u otra agencia?: sí _____ no _____

¿En qué se gasta ese recurso?

¿Recibe remesas de Estados Unidos o de otro lugar?: sí _____ no _____

¿En qué se gasta ese recurso?

3.5. ¿Quién cubre los siguientes gastos? (Aplicadora escribe el dato en la línea)

1. Alimentos	
2. Vivienda	
3. Pago de créditos	
4. Servicios básicos (luz, agua, gas)	
5. Teléfono y/o internet	
6. Celular	
7. Transporte	
8. Recreación	
9. Vestido y calzado	
10. Enseres domésticos	
11. Educación	
12. Medicamentos	
13. Otro (Especificar):	

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

3.4. ¿Cuida adultos mayores o personas con discapacidad?: sí ___ no ___ Narre el tipo de cuidados que implica esta tarea (audio).

¿Cuida bebés, niñas o niños?: sí ___ no ___ Narre el tipo de cuidados que implica esta tarea (audio).

¿Cómo se organiza para atender a sus hijos mientras hace el trabajo doméstico u otras actividades? (audio).

4. Trabajo doméstico no remunerado

4.1. ¿Cuánto tiempo invierte diariamente en actividades de mantenimiento del hogar y cuidado de personas?

Tiempo	Cuidado de personas	Mantenimiento del hogar
1. De 1 a 3 horas		
2. De 4 a 5 horas		
3. De 6 a 7 horas		
4. De 8 a 10 horas		
5. De 11 a 13 horas		
6. De 14 a 16 horas		
7. Más de 16 horas		
8. Las 24 horas del día		

4.2. ¿Qué actividades domésticas realiza y cuánto tiempo les dedica al día? (considerar que hay diferencias entre las actividades que se realizan de lunes a viernes con las que realizan los sábados y domingos).

Actividad	Tiempo dedicado	Observaciones y comentarios
1. Preparar y servir alimentos		
2. Limpieza de la ropa y calzado		
3. Planchado de la ropa		

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

4. Reparación de ropa		
5. Realizar compras, hacer mandados y administrar		
6. Limpieza de la vivienda		
7. Mantenimiento de la vivienda		
8. Cuidados especiales a niños, niñas, personas enfermas y personas ancianas.		
9. Brindar ayuda a otros hogares asociados y de la comunidad donde se encuentra el hogar.		
10. Cuidado de las mascotas o animales de corral		
11. Jardinería, huerto o parcela		
12. Acarrear agua		
13. Otras (Especifique):		

4.3. ¿Cuál es la actividad del trabajo del hogar que más le gusta hacer?

4.4. ¿Cuál es la que menos le gusta?

4.5. **Cooperación familiar en tareas domésticas:** Le mencionaré un listado de actividades domésticas y usted me irá diciendo quién o quiénes las realizan en su casa y cuánto tiempo le dedican más o menos:

Tareas domésticas	¿Quién o quiénes la realizan?	¿Cuánto tiempo invierte en hacerlas?
1. Lavar ropa		
2. Planchar ropa		
3. Acomodar la ropa		
4. Reparar ropa		
5. Preparar el desayuno		
6. Preparar la comida o la cena		
7. Preparar lonches		

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

8. Cuidar a bebés		
9. Cuidar a personas ancianas, enfermas o con discapacidad		
10. Llevar al médico a los niños y cuidarlos		
11. Llevar a la escuela a los niños/ niñas e ir a juntas		
12. Llevar a niños/ niñas a atención médica		
13. Ayudar a las niñas/ niños con sus tareas		
14. Atender animales o a las mascotas		
15. Acarrear agua		
16. Hacer trabajos de jardín, huerto o parcela		
17. Sacar la basura		
18. Lavar los baños		
19. Hacer mandados		
20. Tender las camas		
21. Barrer el interior de casa		
22. Barrer patios o la calle		
23. Trapear la casa		
24. Lavar los trastes		
25. Limpiar la cocina		
26. Recoger la mesa		
27. Otras: Especifique		

4.6. ¿Puede dejar de hacer trabajo doméstico para atender asuntos personales, como estudiar, atender su salud, visitar a su familia o amigas?

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

¿Por qué?

¿Cuántos días es lo máximo que puede dejar de hacer trabajo doméstico?

¿Quién lo hace en esos casos?

4.7. Subjetividades **del trabajo doméstico.**

Elija la afirmación que más coincida con su opinión sobre el trabajo doméstico.

Pienso que el trabajo doméstico es una actividad que...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
1. Preferiría hacer otra cosa			
2. Le disgusta hacerlo definitivamente			
3. Lo hace para ayudar a su familia			
4. Es tarea de las mujeres			
5. Es tarea de todas las personas integrantes de la familia			
6. Es una forma de discriminar a las mujeres			
7. Le gusta hacerlo			
8. Es fácil de hacer			
9. Es un trabajo que aprecia su familia			
10. Es un trabajo que no ve la familia ni nadie			
11. Es un trabajo valioso e importante para el desarrollo de quienes integran la familia			
12. Implica discusiones familiares			
13. Genera recursos para la sociedad			
14. Debería ser un trabajo pagado			
15. Los esposos deben participar más			
16. Los hijos e hijas deben participar más			
17. Sería mejor contar con más tecnologías para facilitar el trabajo doméstico			
18. La buena esposa se define por la forma en que tiene su casa			

5. Percepción del trabajo doméstico asociado a las mujeres

Cuando usted no cocina o no limpia la casa, ¿qué sucede? (audio)

¿Qué le dice su esposo?

¿Qué le dicen sus hijos e hijas?

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

¿Qué le dice su suegra, otros familiares o personas vecinas?

¿Cree que los hombres participan poco en el trabajo doméstico? Sí _____ No _____ ¿A qué se debe? (audio)

¿Quién le enseñó a hacer trabajo doméstico y qué edad tenía cuando aprendió? (audio)

5.1. ¿Ha tenido alguna vez apoyo de una trabajadora doméstica?

Relate su experiencia: (audio)

5.7. ¿Cuánto le pagaba o paga por mes? _____

5.8 En caso de que no cuente con trabajadora doméstica, ¿por qué no contrata los servicios de alguna? (Audio)

5.9. ¿Si usted dispusiera del tiempo que dedica al trabajo doméstico, qué le gustaría hacer? (audio)

¡MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO PARA RESPONDER ESTA ENCUESTA!

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

ANEXO 2. Instrumento de investigación para personas que realizan trabajo doméstico remunerado

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

ESTUDIO INTERCULTURAL SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO Y NO REMUNERADO EN SAN LUIS POTOSÍ

Buen día, por este medio le agradecemos concedernos una entrevista para un estudio sobre los derechos de las mujeres trabajadoras domésticas, indígenas y no indígenas de San Luis Potosí.

Le agradecemos que nos autorice por escrito a usar estos datos, sin incluir su nombre, firmando la carta anexa de consentimiento informado. En la misma usted confirma que nos proporciona información verdadera y nos permite incorporarla al estudio que realiza el Instituto de las Mujeres del Estado a través de El Colegio de San Luis, con fines únicamente autorizados para la producción de conocimiento sobre el tema mencionado.

Vamos a grabar esta conversación, solo para facilitar la entrevista y la recuperación de los datos.

Folio:

Hora de inicio _____ hora final _____

Nombre de la aplicadora: _____

Lugar de aplicación: _____

Idiomas en los que se hace la entrevista: _____

1. Datos generales

1.1. En qué municipio vive:

1.2. Localidad, comunidad o barrio:

1.3. ¿Qué edad tiene? (En años cumplidos)

1.4. Escolaridad. ¿Hasta qué año estudió?

(Aplicadora) Marque con una X la opción que corresponda al nivel educativo de la entrevistada

1. Analfabeta	7. Preparatoria incompleta
2. Analfabeta funcional	8. Preparatoria completa
3. Primaria incompleta	9. Técnico incompleto
4. Primaria completa	10. Técnico completo

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

5. Secundaria incompleta	11. Universidad incompleta
6. Secundaria completa	12. Universidad completa

1.5. ¿Cuál es su estado civil actual?

(Aplicadora) Marque con una X la opción que corresponda con su actual estado civil

1. Soltera	4. Divorciada
2. Casada	5. Separada
3. Unión libre	6. Viuda

1.6. Características de su familia y economía familiar:

1.6.1. ¿Cuánto gana al día?

1.6.2. ¿Cuánto gana al mes?

1.6.3. ¿Es proveedora principal de su familia? Sí _____ No _____

1.6.4. ¿De su salario, cuánto aporta a su casa y cuánto conserva para usted?

1.6.5. ¿En qué se gasta su salario? (audio)

Marque con una X todos los que apliquen para su caso

1. Alimentos	
2. Pago de crédito hipotecario o renta de vivienda	
3. Servicios básicos (luz, agua, gas, predio)	
4. Telefonía y/o internet	
5. Celular	
6. Transporte	
7. Recreación	
8. Vestido y calzado	
9. Enseres domésticos	
10. Educación	
11. Medicamentos	
12. Otro. Especificar:	

1.6.6. ¿Cuánto aporta usted para el gasto familiar? (en pesos al mes)

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

1.9. ¿Usted pertenece de algún modo a una etnia indígena? Sí____ No____ ¿a cuál y por qué se autoadscribe a ella? (audio) _____ es bilingüe_____ monolingüe_____

(Aplicadora) Marque con una X la opción que corresponda, para identificar la relación con el idioma indígena y español:

1. Tének	
2. Náhuatl	
3. Xi'oi	
4. Otro	
5. Entiende algo	
6. Domina el español e idioma indígena	

1.10. En caso de hablar una lengua indígena, ¿también habla español?

1.11. Experiencia migratoria. Platíquenos sobre los lugares donde ha vivido a lo largo de su vida. (Audio)

(Aplicadora) A lo largo de su vida ha migrado: (Especifique de dónde a dónde)

1) De una comunidad rural a una urbana	
2) De una ciudad a otra en territorio mexicano	
3) De un país a otro	

2. Estado de salud.

¿Cómo considera que es su estado de salud en general?

Bueno___ malo___ regular___ normal_____ (audio)

2.1 ¿Tiene usted alguna discapacidad? señale si ha recibido algún tipo de atención (audio)

Tipo	Sí	No	Tipo de atención
1. Visual			
2. Auditiva			
3. Motriz			
4. De aprendizaje			
5. Otra			

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

2.2. ¿Padece alguna enfermedad crónica?

(Aplicadora) Marque con una X todas las que apliquen

1. Hipertensión	11. Artritis o lupus
2. Cardiopatía	12. VIH u otras ITS
3. Obesidad	13. Depresión
4. Desnutrición	14. Ansiedad
5. Cáncer, Especifique:	15. Problemas de tiroides
6. Asma	16. Reumatismo
7. Alergias	17. Osteoporosis
8. Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica	18. Lumbalgia
9. Diabetes	Otras
10. Parkinson o Alzheimer	

(Aplicadora) pregunte sobre otros problemas no asociados al esquema de salud occidental. Asimismo sobre cómo se atiende, pues en los pueblos indígenas tienen otras terapéuticas y estrategias de salud. (Audio)

2.3. ¿En caso de embarazos, partos y abortos, qué ha hecho, como le apoyan sus patrones? (audio)

2.4. Si ha tenido faltas por incapacidad en el último año, ¿a qué se debieron?

¿Cuántos días fueron?

(Aplicadora) Seleccione la opción más cercana a su caso y márquela con una X.

1. Uno	5. De 11 a 13
2. De 2 a 4	6. De 14 a 16
3. De 5 a 7	7. Más de 16 días
4. De 8 a 10	8. Otro tipo de permiso o cambio de actividades

2.4 ¿Cuál fue la principal razón de las faltas y cómo se resolvió? (audio)

2.5. ¿Ha tenido alguna enfermedad recurrente en los últimos meses?

2.6. ¿Cuál?

2.7. ¿Esta enfermedad es causada por el trabajo que realiza?

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

- 2.8. ¿Tiene acceso a servicios de salud?
- 2.9. ¿Está inscrita al IMSS?
- 2.10. ¿Por qué?
- 2.11. ¿A dónde acude ante un problema de salud?
- 2.12. ¿Su empleador o empleadora le apoya económicamente ante un problema de salud?
- 2.13. Si usted o alguien de su familia se enferma (algún hijo, hija u otro pariente cercano), ¿su empleador o empleadora le paga el día o el tiempo que necesite ausentarse del trabajo?
- 2.14. Si tiene hijos o hijas, ¿cómo se organiza para dejarlos mientras usted va al trabajo?
- 2.15. ¿Cuántas horas de descanso nocturno tiene al día?_____
- 2.16. ¿Qué actividad(es) de ocio (esparcimiento) hace a la semana y cuánto tiempo dedica a ella(s)?

3. *Experiencia laboral*

3.1. ¿Cuánto tiempo de su vida ha dedicado al trabajo doméstico remunerado, incluso con interrupciones?

3.2. Ha tenido periodos de no trabajar, sí_____ no_____

(Aplicadora) Seleccione sólo una opción y márquela con X

1. Menos de 6 meses	4. De 6 a 10 años
2. Entre 6 y 11 meses	5. Más de 10 años
3. De 1 a 5 años	

3.3. ¿Qué otro trabajo o actividad (distintos al trabajo doméstico remunerado) realiza y de la cual obtiene un ingreso? (audio)

(Aplicadora) Seleccione sólo una opción y márquela con X

1. Trabajo agrícola o artesanal	4. Ventas y comercio
2. Servicios varios en la industria	5. Otros (especificar)
3. Cuidado de niñas, niños o personas adultas mayores	

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

4. Condiciones del empleo actual (higiene, seguridad, salud y ambiente en el espacio de trabajo)

4.1 ¿En su trabajo actual ha vivido alguna de estas situaciones?

1. La ponen a hacer actividades que no están planeadas en su contratación o en los acuerdos previos.	
2. Le gritan o dicen frases ofensivas o discriminatorias. Le ponen apodos.	
3. La empujan, jalan, abofetean o pellizcan.	
4. La suspenden o retienen su pago por una actividad que ya ha realizado.	
5. La acosan sexualmente (piropos, acercamientos indeseados, etc.)	
6. Le niegan salir en los días que tiene previstos para su descanso.	
7. Le cobran daños ocasionados de manera accidental durante su jornada.	
8. La acusan de robo.	
9. Le queda muy lejos la vivienda en que trabaja.	
10. Le hacen trabajar más horas de las que comprometió en su jornada	
11. La discriminan por ser indígena o ser de comunidad	

4.2. ¿Ha tenido alguno de los siguientes tipos de accidentes en el trabajo? Seleccione todas las opciones que apliquen y márkelas con una X

1. Quemaduras	6. Mordeduras
2. Caídas	7. Exposición a sustancias químicas
3. Choque automovilístico	8. Contacto con animales o lugares peligrosos
4. Atropellamiento	9. Otros (especifique)
5. Cortaduras	

Hablemos de otros momentos críticos que ha tenido que vivir en su trabajo: (audio)

4.3. ¿Considera que existe algún peligro en su lugar de trabajo? ¿Cuál?

4.4. ¿Ha vivido alguna de las siguientes experiencias injustas en su trabajo actual? Seleccione todas las opciones que apliquen y enuncie quién la cometió

Situaciones injustas	¿La ha vivido?	¿Quién la cometió?
1. Le exigieron una prueba de embarazo o de VIH.		
2. Le obligan a vestirse de una manera que promueva la discriminación o la haga sentir incómoda.		
3. Le prohíben vestirse o arreglarse como desea.		

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

4. Se niegan a entregarle copia del contrato de trabajo.		
5. Le niegan licencias para atender su salud, la de sus familiares o atender obligaciones familiares.		
6. Le revisan su bolsa y sus cosas		
7. Desacreditan su trabajo, perturban u obstaculizan el desarrollo de sus labores.		
8. No le dan comida, o la que le dan no está en buen estado.		
9. Le niegan acceso a un espacio limpio y digno para consumir sus alimentos o ir al baño.		
10. Le niegan oportunidades para capacitarse o para continuar su educación.		
11. Le han obligado a seguir las preferencias políticas de sus empleadores.		
12. Le han negado el derecho a incorporarse a sindicatos o a enterarse de sus derechos		
13. Le han amonestado o sancionado sus ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo, que estén motivadas por su condición física y/o psicológica como consecuencia de una situación de violencia que afronta.		
14. En situación de embarazo le han obligado a realizar actividades que podrían representar un riesgo para usted o su bebé.		
15. Le han negado indemnización por retiro voluntario, despido injustificado, o le han obligado a renunciar.		
16. Le han negado derechos derivados de la maternidad, tales como descanso posnatal y facilidades para la lactancia.		
17. Le han discriminado por razón de sexo, edad, religión, adscripción indígena, embarazo, apariencia física, discapacidad, ideología, orientación sexual, estado familiar.	Especificar por cuál:	
18. La han amenazado de muerte.		
19. Le han amenazado con meterla a la cárcel.		
20. Le han obligado a usar un método anticonceptivo, esterilizarse o practicarse un aborto.		
21. Han abusado sexualmente de usted.		

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

4.5 ¿Cuenta con todos los materiales que requiere para hacer su trabajo? Sí____ No___ a veces tiene que improvisar_____

4.6. Municipio donde trabaja:

4.7. Colonia o localidad donde trabaja:

4.8 ¿Reside en el domicilio en el que trabaja?

4.9 ¿Cuántos empleadores tiene?

4.10 ¿Su trabajo es regular o sólo le hablan cuando la necesitan?

4.11. ¿La persona que la contrató, le especificó sus funciones y pago?

4.12 ¿Tiene un contrato de trabajo?

4.13 ¿Conoce información sobre sus derechos como trabajadora doméstica?

4.14. ¿De dónde obtuvo la información?

4.16. ¿Su empleador o empleadora se ha tardado en pagarle?

4.17. ¿Por qué motivo se tardó en pagarle?

4.18. En caso de que no le paguen, ¿qué hace usted?

4.19. Si quienes la emplean salen de viaje, ¿le pagan los días en que se ausentan?

4.20. ¿Cuánto tiempo tarda en ir y volver de su trabajo y cuáles son los costos en el traslado de su casa a su trabajo?

(Aplicadora) Seleccione la opción que aplique a su caso y márquela con una X, complete a la derecha el costo total de pasajes de ida y vuelta.

1. total de ida y vuelta menos de 1 hora	Costos totales:
2. total de ida y vuelta de 1 a 2 horas	Costos totales:
3. total ida y vuelta, más de 2 horas. Especifique:	Costos totales:

4.21. Platíquenos un poco cómo son sus patrones con usted: (audio)

(Aplicadora) Es importante recuperar la propia narrativa de la entrevistada acerca de cómo percibe a quienes la emplean.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

4.22. En su trabajo actual, ¿cómo calificaría el trato hacia usted por parte de quienes la emplean?

Excelente		Muy bueno		Bueno		Regular		Malo		Muy malo
-----------	--	-----------	--	-------	--	---------	--	------	--	----------

4.23. ¿Considera que tiene las capacidades y las habilidades para hacer su trabajo?, ¿por qué? (audio)

4.24. ¿Cuántos días trabaja a la semana?

4.25. En caso de ser de planta, ¿Cuántos días de descanso, tiene usted a la semana?

4.26. ¿Cuántas horas trabaja por día con su empleador o empleadora?

4.27. ¿Si su trabajo requiere trabajar más de 8 horas, su empleador o empleadora le paga las horas extras?

4.28 ¿Cuántas horas descansa usted durante su jornada laboral?

4.29 ¿Tiene un horario fijo?

4.30 ¿Su horario es flexible?

4.31. De ser flexible su horario, ¿quién define su horario?

4.32. Además de usted, ¿alguien más realiza actividades domésticas en la casa en la que trabaja?

4.33. En su último régimen de contratación, ¿cuáles de las siguientes prestaciones le garantizaron? Marque con una X todas las que le provean las personas que la emplean.

1. Pago de horas extras	10. Préstamos o anticipos de sueldo
2. Alimentos	11. Apoyos para pasajes
3. Apoyo para estudios y o capacitación	12. Apoyos para gastos escolares de los hijos e hijas
4. Habitación equipada (sólo que resida)	13. Seguro contra accidentes o seguro de vida
5. Seguro social	14. Pago extra en días no laborales por navidad, año nuevo, etc.
6. Recurso para gastos médicos	15. Regalos en especie, aparatos y muebles o ropa, etc.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

7. Aguinaldo	16. Paseos
8. Prima vacacional	17. Despensa
9. Días de vacaciones	18. Ayudas especiales por la red de sus empleadores

¿Qué otras cosas intangibles recibe de su empleador(a) que le benefician?: (audio)

4.34. Señale ¿cuáles funciones desempeña en su jornada y el tiempo que dedica a cada una?

Actividad	Tiempo dedicado	Cálculo de porcentajes de costo-tiempo de estos servicios según su salario
1. Preparar y servir alimentos		
2. Limpieza de la ropa		
3. Planchado de la ropa		
4. Reparación de ropa		
5. Realizar compras, hacer mandados y administrar		
6. Mantenimiento de la vivienda		
7. Limpieza de la vivienda		
8. Cuidados especiales a niños, niñas, personas enfermas o personas ancianas.		
9. Brindar ayuda a otros hogares asociados y de la comunidad donde se encuentra el hogar.		
10. Cuidado de las mascotas		
11. Jardinería		
12. Lavar autos		
13. Otras (especifique)		

4.35. ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?

4.36. ¿Qué es lo que menos le gusta?

4.37 ¿Cómo se siente usted en su trabajo?

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

4.38 ¿Eventualmente pide usted a algún familiar que le ayude en su trabajo?, ¿por qué?

4.38. ¿Cuántos días de vacaciones ha tenido en el último año? (o le han dicho que tendrá en su más reciente contratación). Seleccione la opción que aplique más cercana a su caso y márquela con una X

1. Uno	
2. De 2 a 4	
3. De 5 a 7	
4. De 8 a 10	
5. De 11 a 13	
6. De 14 a 16	
7. Más de 16 días	

5. Sección solo para adolescentes de más de 15 años, y menos de 18 años

En caso de tener más de 15 años, pero menos de 18 años de edad, favor de contestar las siguientes preguntas:

5.1. ¿Actualmente estudia?

5.2. Si estudia actualmente, especificar grado que cursa y su horario de estudio.

5.3. En caso de no estudiar actualmente, ¿por qué motivos no lo hace?

5.4. ¿Su empleador(a) actual le prohíbe estudiar?

5.5. ¿Su empleador(a) actual le asigna horarios de trabajo que hacen que sea imposible seguir estudiando?

5.6. ¿Su empleador(a) actual le ha solicitado un certificado médico?

5.7. En caso afirmativo, ¿cuándo fue la última vez que se lo solicitó?

5.8. ¿Cuántas veces le ha solicitado un certificado médico en el último año?

En caso de dormir en la residencia de su empleador(a),

5.9. ¿Considera que su habitación es segura?, ¿Por qué?

5.10. ¿Tiene privacidad en su habitación?

¡MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO PARA RESPONDER ESTA ENTREVISTA!

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

ANEXO 3. Guía mesa de trabajo San Luis Potosí

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

ESTUDIO CON ENFOQUE INTERCULTURAL SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO Y NO REMUNERADO

Carta descriptiva para la mesa de trabajo con funcionarios públicos.

Sede: San Luis Potosí, S.L.P.

OBJETIVO: Identificar la situación del trabajo doméstico remunerado en la capital del estado y los avances que se han documentado en la aplicación de las nuevas leyes respecto a los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores domésticos.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO
Registro de lista de asistencia	Conocer el número de instituciones participantes.	Mediante un formato previamente elaborado.	Lista de asistencia	20 minutos
Presentación del objetivo del estudio.	Que las y los participantes conozcan el objetivo de la reunión.	Se realizará una presentación sobre el objetivo del estudio.	Proyector, Archivo PPT	15 minutos
Diagnóstico de las y los participantes.	Conocer cuántas y cuantos funcionarios pertenecen a algún grupo indígena.	A través de preguntas generadoras, se analizará si pertenecen y hablan alguna lengua indígena.		10 minutos

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Análisis de la realidad	Analizar las estadísticas con las que cuenta el funcionariado acerca del trabajo doméstico remunerado en su región.	A través de equipos se contestarán las preguntas relacionadas a las estadísticas con las que se cuentan sobre trabajo doméstico, perfil de las trabajadoras, motivaciones y condiciones que las llevan a realizar esta actividad; problemáticas a las que se enfrentan y quiénes las vulneran.	Rotafolios, marcadores de colores, cinta adhesiva	50 minutos
Dinámica de distención				10 minutos
Lluvia de ideas	Examinar la normativa, acciones, estrategias e iniciativas de Ley en relación con el trabajo doméstico.	Mediante la técnica de lluvia de ideas, se harán preguntas referentes al contenido del <i>Convenio 189 de la OIT</i> sobre trabajadoras domésticas; así como sobre las acciones y estrategias en la difusión de los derechos de las trabajadoras domésticas y las iniciativas de ley.	Rotafolios, marcadores de colores	30 minutos
Coffee break				30 minutos

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Rehilete	Analizar los retos y amenazas; avances y retrocesos; el interés e iniciativas para formar colectivos y las condiciones en materia de DDHH de las trabajadoras domésticas.	Mediante la técnica del rehilete, se forman 4 equipos, a cada uno se le reparte una pregunta diferente; luego de un tiempo para el análisis de la misma, los equipos pasan su pregunta al equipo de la derecha para que también la responda, hasta que se completen los 4 equipos. Finalmente cada uno las presenta en plenaria.	Rotafolios, cinta adhesiva, marcadores de colores	50 minutos
Cierre	Agradecimiento a todas las instituciones participantes.			10 minutos

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

ANEXO 4. Guía mesa de trabajo Ciudad Valles

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

ESTUDIO CON ENFOQUE INTERCULTURAL SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO Y NO REMUNERADO

Carta descriptiva para la mesa de trabajo con funcionarios públicos.

Sede: Ciudad Valles, S.L.P.

OBJETIVO: Identificar la situación del trabajo doméstico remunerado en la región Huasteca y los avances que se han documentado en la aplicación de las nuevas leyes respecto a los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores domésticos indígenas.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO
Registro de lista de asistencia	Conocer el número de instituciones participantes.	Mediante un formato previamente elaborado.	Lista de asistencia	20 minutos
Presentación del objetivo del estudio.	Que las y los participantes conozcan el objetivo de la reunión.	Se realizará una presentación sobre el objetivo del estudio.	Proyector, Archivo PPT	15 minutos
Diagnóstico de las y los participantes.	Conocer cuántas y cuantos funcionarios	A través de preguntas generadoras, se analizará si pertenecen y hablan alguna lengua indígena.		10 minutos

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

	pertenecen a algún grupo indígena.			
Análisis de la realidad	Analizar las estadísticas con las que cuenta el funcionariado acerca del trabajo doméstico remunerado en su región.	A través de equipos se contestarán las preguntas relacionadas a las estadísticas con las que se cuentan sobre trabajo doméstico, perfil de las trabajadoras, motivaciones y condiciones que las llevan a realizar esta actividad; problemáticas a las que se enfrentan y quiénes las vulneran.	Rotafolios, marcadores de colores, cinta adhesiva	50 minutos
Dinámica de distensión				10 minutos
Lluvia de ideas	Examinar la normativa, acciones, estrategias e iniciativas de Ley en relación con el trabajo doméstico.	Mediante la técnica de lluvia de ideas, se harán preguntas referentes al contenido del <i>Convenio 189 de la OIT</i> sobre trabajadoras domésticas; así como sobre las acciones y estrategias en la difusión de los derechos de las trabajadoras domésticas y las iniciativas de ley.	Rotafolios, marcadores de colores	30 minutos

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Coffee break				30 minutos
Rehilete	Analizar los retos y amenazas; avances y retrocesos; el interés e iniciativas para formar colectivos y las condiciones en materia de DDHH de las trabajadoras domésticas.	Mediante la técnica del rehilete, se forman 4 equipos, a cada uno se le reparte una pregunta diferente; luego de un tiempo para el análisis de la misma, los equipos pasan su pregunta al equipo de la derecha para que también la responda, hasta que se completen los 4 equipos. Finalmente cada uno las presenta en plenaria.	Rotafolios, cinta adhesiva, marcadores de colores	50 minutos
Cierre	Agradecimiento a todas las instituciones participantes.			10 minutos

BIBLIOGRAFÍA

Arango, Luz Gabriela y Molinier, Pascale. (Comps). (2011). *El trabajo y la ética del cuidado* Medellín: La Carreta Social y Escuela de Estudios de Género, Universidad Nacional de Colombia.

Brunet Icart, Ignasi, & Santamaría Velasco, Carlos A. "La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*", 4(1), 2016.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061&lng=es&tlng=es.

Camarena R. "Repensando la familia. Algunas aportaciones desde la perspectiva de género". En *Estudios demográficos y urbanos* 18 (2), 2013. 255-297

Campillo, Fabiola. *El trabajo doméstico no remunerado en la economía*. En revista *Nómadas*. No. 12. 2000. Pp. 98-115.

Cardozo, D. (2016). Efectos de la educación en los ingresos: Una exploración de la teoría de Mincer aplicada a la realidad Paraguaya. *Población y Desarrollo*, pp. 60-75.

Carrasco, C. y Domínguez, M. "Family strategies for meeting care and domestic work needs: Evidence from Spain". *Feminist Economics*, 17, 2011. 159–188.

Casas, Yoloxóchitl (Comp). "Dos mundos bajo el mismo techo. Trabajo del hogar y no discriminación". CONAPRED. México, 2012.

Cebollada, M. (2016). *El trabajo del hogar: Convenio 189 de la OIT y la legislación en México*. CDMX: CONAPRED.

CELI (Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género); Cámara de Diputados. "Economía del cuidado, trabajo generador de riqueza" México, 2019.

CDI, Huastecos de san Luis potosí, pueblos indígenas del México contemporáneo. <http://www.cdi.gob.mx/dmdocuments/huastecos.pdf>

CDI. *Informe de la Consulta Nacional sobre la Situación que Guardan los Derechos de las Mujeres Indígenas en sus Pueblos y Comunidades*. En *Redescubriendo la realidad: nuestras voces como mujeres indígenas*. México, 2012

CEDAW. Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México. 2018. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEAW%2fC%2fMEX%2fCO%2f9&Lang=en

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

CEDAW. Sesiones 1608^a y 1609^a (véanse CEDAW/C/SR.1608 y CEDAW/C/SR.1609). La lista de cuestiones y preguntas del Comité figura en el documento CEDAW/C/MEX/Q/9 y las respuestas de México, en el documento CEDAW/C/MEX/Q/9/Add.1

Chávez Castillo, Sandra, "Mujeres indígenas del servicio doméstico en la Ciudad de México. Su lucha por el respeto a sus derechos humanos, laborales y culturales"; MIMEO, 2006. http://www.ciesas.edu.mx/proyectos/relaju/documentos/Chavez_Sandra.pdf

COESPO, San Luis Potosí: perfil sociodemográfico de la población Indígena en el estado de San Luis Potosí, 2018.

https://slp.gob.mx/COESPO/SiteAssets/Poblaci%C3%B3n%20Ind%C3%ADgena_COESP_O2018.pdf

Coelho L, Ferreira A. "Dinero y matrimonio, elecciones de pareja y sus predictores". En REIS, Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 156, 2016.

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. *Hacia la dignificación del trabajo del hogar*. En Dfensor, revista de Derechos humanos, enero 2012, , https://cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2014/05/dfensor_01_2012.pdf

CONAPRED. Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras. México. 2014.

http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf

CONAPRED, 30 de marzo, día de las trabajadoras del hogar.

https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-Accss.pdf

Conferencia Internacional del Trabajo 107. A Reunión 2018."Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro". http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf

De Barbieri, Teresita. "Notas para el estudio del trabajo de las mujeres: el problema del trabajo doméstico". *Demografía y Economía*. Volumen 12, No. 1. El Colegio de México [En línea] 1978 Disponible en:< <https://www.jstor.org/stable/40602169>>

Diagnóstico sobre la situación de las mujeres indígenas en la huasteca potosina, región sur Maseual Siuakalli Yankuikej Siuamej.

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CDI/CDI_Axtla_SLP_2014.pdf

Doyal, L. "Un análisis feminista del impacto del trabajo doméstico en la salud de las mujeres". Disponible en: http://www.caps.cat/images/stories/Lesley_Doyal.pdf

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Durín, Séverine. *Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey*. En Relaciones 134, primavera 2013.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_serial&pid=0185-3929&lng=es&nrm=iso

Echeverría, R. "Mujeres indígenas rurales trabajadoras domésticas: exclusión social en el espacio urbano de Mérida, Yucatán". En *Nóesis, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, Volumen especial, 2015.

Ehrenreich, B. Hochschild, A. "The Global Woman. Nannies Maids and Sex Workers in the New Economy", NY, 2013. Metropolitan Books.

Espinosa A. "Las trabajadoras domésticas remuneradas mexicanas. Invisibilidad y vulnerabilidad eslabonadas". *El cotidiano*, núm. 200, 2016.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=325/32548630023>

Federici, Silvia. "Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria". *Traficantes de Sueños*, Madrid, 2010.

Federici, Silvia. "El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo". *Traficantes de sueños*. 2018.

Federici, Silvia. "Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas". *Traficantes de sueños*, Madrid, 2013.

Federici, Silvia. *War, globalization and Reproduction*. En *Alternatives, Turkish Journal Of International Relations*. Vol. I. No. 4. 2002.

Ferullo de Parajón, Ana. "Cap. 1 Una aproximación al tema de la participación desde la psicología". "Cap. 2 Poder y participación: una unión inseparable". En *El triángulo de las tres "p". Psicología, participación y poder (31-76)*. Paidós, *Tramas Sociales*. Buenos Aires, 2006.

Filippin, sonia. "La política social en el ámbito local. Estrategias contra la pobreza y la exclusión". En *Cuadernos de documentación e información. La política social en el ámbito local*. 2004, pp. 11-18. granada: diputación de granada-centro de estudios municipales y de cooperación internaciona

Garduño, M. A. "Para estudiar la relación entre el trabajo doméstico y la salud de las mujeres". En *Salud de los Trabajadores*, 9 (1), 2001. 35-43.

<http://www.higieneocupacional.com.br/download/trabajo-domestico-salud.pdf>

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Gobierno del Estado de Tabasco; Instituto Nacional de Las Mujeres; Instituto Estatal de las Mujeres. "Estudio diagnóstico sobre las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas en el Estado de Tabasco, 2010".

Goldsmith, M. (03 de 2016). De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México. En:

http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx/wpcontent/uploads/2016/03/articulos/017_07.pdf

Glosario de género. Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, México, 2007.

Gutiérrez E. "Espacios transculturales, (des)encuentros afectivos una perspectiva decolonial sobre intimidación translocal, migración latinoamericana y trabajo doméstico en Alemania". En Clivajes. Revista de Ciencias Sociales, año II, núm. 4, 2015

Hochschild, A. (2001) "Global Care Chains and the Emotional Surplus Value", en A Giddens, W. Hutton (eds) On the Edge. Living with Global Capitalism, Londres, Vintage.

Hondagneu-Sotelo, P. (2011). Doméstica. Trabajadoras inmigrantes a cargo de la limpieza y el cuidado a la sombra de la abundancia. México: Instituto Nacional de Migración/Porrúa.

Idler el, Benyamini Y. "Self rated health and mortality: a review of twenty-seven community studies". J of Health and Social Behavior. 38, 197

INEGI. "Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México, 2017". Comunicado de prensa núm. 649/18. México, 2018.

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE. México. (2015b). http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/enoe_ie2015_11.pdf

INMUJERES. "Cuadernillo Trabajadoras del Hogar Remuneradas en México". México, 2018. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101324.pdf

Lagarde, Marcela. "Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción". Congreso Internacional SARE 2003. Cuidar Cuesta: costes y beneficios del cuidado. http://pmayobre.webs.uvigo.es/textos/marcela_lagarde_y_de_los_rios/mujeres_cuidadoras_entre_la_obligacion_y_la_satisfaccion_lagarde.pdf

LEXARTZA, Larraitz; CHAVES, María José & CARCEDO, Ana. Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Lorente, B. Perspectivas de género y trabajo social. Método desde el paradigma intercultural. PORTULARIA 3, 2003.

[3347].<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/224/b15131014.pdf?sequence=1>

Marín A, Palacio M. "La experiencia del abuelazgo: entre la compensación vital, las paradojas y dilemas emocionales y los conflictos intergeneracionales". En *Prospectiva*, revista de trabajo social e intervención social. Núm. 20, 2015. pp. 279-304.

<http://revistapropectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/3857/5897>

Moreno M. "Mujeres, clericalismo y asociacionismo católico". pp. 107-131.

https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54973/1/2015_Monica-Moreno_Mujeres-claricalismo.pdf

OIT. (2011). Convenio 189. Ginebra.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

OIT. "Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

OIT. "Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2014".

http://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_325664/lang-es/index.htm

OIT. (2011). Resolución 201. Ginebra.

OIT. "Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente". M.E. Valenzuela; C, Mora (editoras). Santiago, 2009.

Pape, K. (2016). ILO Convention C189—a good start for the protection of domestic workers: An insider's view. *Progress in Development Studies*, 16(2), 189–202.

<https://doi.org/10.1177/1464993415623151>

Parella, S." Las migraciones femeninas y la internacionalización de la reproducción social. Algunas reflexiones". https://www.iemed.org/publicacions/quaderns/7/e149_Parella.pdf

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Pedrero, Mercedes. "El trabajo doméstico no remunerado en México. Una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002". Instituto Nacional de las Mujeres. México, 2005.

PNUD. UNICEF, OIT, CIPPEC. "Las políticas del cuidado en Argentina, avances y desafíos. Argentina". 2018.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_635285.pdf

Robles, A. "Participación de niños indígenas mazahuas en la organización familiar del trabajo". En Papeles de Trabajo sobre Cultura, Educación y Desarrollo Humano, 8 (1), 2012. 1-11 http://www.uam.es/otros/ptcedh/2012v8_pdf/v8n1esp.pdf.

Rodríguez C. Economía feminista y economía del cuidado Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. Nueva sociedad, núm. 256. 2015

Sánchez Peña, Landy, & Pérez Amador, Julieta. "Distintas o iguales: las diferencias en el trabajo doméstico de las parejas de doble ingreso entre las uniones libres y los matrimonios". En Estudios demográficos y urbanos, 31(3), 2016. 593-634.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-72102016000300593&lng=es&tlng=es.

Sanchis, Enric. Trabajo y paro en la sociedad postindustrial, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011.

Sandoval, O. F., & Curiel, V. A. "El trabajo doméstico. Análisis crítico". Alegatos. 2014. En: <http://132.248.9.34/hevila/Alegatos/2014/no87/5.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2019) DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar. Recuperado en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss/LSS_ref22_02jul19.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "El trabajo doméstico en México: La gran deuda social". Gobierno de la República. 2016. En: <http://idwfed.org/es/recursos/el-trabajo-domestico-en-mexico-la-grandeuda-social>

Soler, C. T. "Reciprocity and solidarity in intergenerational relationships: Spain, France and Norway in comparative perspective". En Papers. Revista de Sociología, (4), 2012.

Soria R, Mayen A. "Depresión y hábitos de salud en mujeres empleadas domésticas y amas de casa". En Revista Electrónica de Psicología Iztacala. 20, (1), 2017. <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol20num1/Vol20No1Art7.pdf>

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

UNFPA, ONU MUJERES, UNICEF. "Acelerar las Acciones para Erradicar el Matrimonio Infantil y las Uniones Tempranas en América Latina y el Caribe". 2018.

<https://www.unicef.org/lac/media/2866/file/PDF%20Publicación%20Acelerar%20acciones%20para%20erradicar%20el%20matrimonio%20infantil%20y%20las%20uniones%20tempranas%20en%20ALC.pdf>

Valles Y, Aguilar A. "El ahorro en México: Evidencia en los hogares". Estudios Económicos CNBV Volumen 3, 2015. pp. 41-72.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/71342/2015_Ahorro_en_hogares_en_Mexico.pdf

Villalobos S. "Igualdad y trabajo pastoral: la experiencia de las mujeres en los ministerios religiosos ordenados y consagrados en México". En Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género. núm. 4. 2016.

Vogler, C. (2006). "Cohabiting couples: Rethinking money in the household at the beginning of the twenty first century". En The sociological review, 53(1), 2006. 1-29.

Whitehead M. The concepts and principles of equity and health. Int J Health Serv 1992