

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Estudios Socioculturales
DOCTORADO EN ESTUDIOS CIENTÍFICO-SOCIALES



Las mujeres indígenas trabajadoras del hogar: un estudio sobre las prácticas que limitan el ejercicio del derecho a la no discriminación

Tesis que para obtener el grado de
Doctora en Estudios Científico-Sociales

Presenta: **VERÓNICA RUIZ GONZÁLEZ LUNA**

Director **JESÚS IBARRA CÁRDENAS**

Tlaquepaque, Jalisco. Marzo de 2026

DOCTORADO EN ESTUDIOS CIENTÍFICO-SOCIALES

ITESO

**Las mujeres indígenas trabajadoras del hogar en Jalisco: un estudio
sobre las prácticas que limitan el ejercicio del derecho a la no
discriminación**

TESIS PARA OBTENER EL

GRADO DE DOCTORA EN ESTUDIOS CIENTÍFICO-SOCIALES

QUE PRESENTA:

Verónica Ruiz González Luna

COMITÉ TUTORIAL

Jesús Ibarra Cárdenas

María Martha Collignon Goribar

Alfonso Hernández Valdez

Resumen del proyecto

Los estudios sobre la discriminación han adquirido una relevancia creciente en México, especialmente a la luz de los avances en la institucionalización del derecho a la no discriminación. Estos progresos se reflejan en la aprobación de nuevas normativas y políticas públicas diseñadas para garantizar este derecho a sectores históricamente vulnerados en el ejercicio de sus derechos humanos.

Un caso particularmente significativo dentro de este contexto es el de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar, quienes, a pesar de los avances recientes en el reconocimiento de sus derechos, continúan enfrentando prácticas que perpetúan y normalizan la discriminación estructural en su contra.

Desde la perspectiva de la discriminación estructural, se busca analizar los factores que han impedido que estas trabajadoras ejerzan plenamente su derecho a la no discriminación, en su relación con el derecho al trabajo digno y la seguridad social. En la práctica, esta discriminación se manifiesta a través de diversas acciones concretas, por lo que resulta esencial investigar y documentar las prácticas que obstaculizan la garantía de este derecho, particularmente aquellas que ocurren en los espacios formales.

Abstract

Research on discrimination has acquired increasing prominence in Mexico, particularly in light of the progressive institutionalization of the right to non-discrimination. These developments are reflected in the enactment of new regulatory frameworks and public policies aimed at safeguarding this right for population groups that have been historically marginalized in the exercise of their human rights.

Within this broader context, the situation of Indigenous women employed as domestic workers constitutes a particularly salient case. Despite recent advances in the formal recognition of their rights, these workers continue to confront practices that perpetuate and normalize structural discrimination against them.

From the analytical standpoint of structural discrimination, this study seeks to examine the factors that have hindered the full realization of these workers' right to non-discrimination, especially in its intersection with the rights to decent work and social security. In practice, such discrimination is expressed through a range of concrete actions and institutional dynamics, making it essential to investigate and document the practices that obstruct the effective guarantee of this right, particularly those occurring within formal institutional settings.

Índice

Introducción	1
Capítulo 1. La discriminación y las mujeres indígenas trabajadoras del hogar	5
1.1. La construcción del problema de investigación	5
1.2. El estado del arte sobre discriminación, derecho antidiscriminatorio y el trabajo del hogar	11
Capítulo 2. La discriminación estructural como perspectiva teórica y conceptual	27
2.1. El concepto de discriminación estructural	27
2.2. Las prácticas discriminatorias en espacios formales e informales o cómo tácticas y estrategias	35
2.3. Las consecuencias de la discriminación en el ejercicio de los derechos sociales	39
2.4. El proceso de estigmatización	42
2.5. El concepto de grupo social	46
2.6. Una perspectiva interseccional para los estudios sobre discriminación	47
2.7. Las categorías de género, etnicidad y clase social	52
2.8. Mapa conceptual sobre el abordaje teórico	55
Capítulo 3. El derecho antidiscriminatorio y sus debates	55
3.1. Una mirada desde la sociología jurídica para abordar el derecho antidiscriminatorio	55
3.2. El derecho a la no discriminación desde la mirada estructural	58
3.3. Las acciones afirmativas y otras medidas para la igualdad	65
Capítulo 4. El trabajo del hogar	68
4.1. La división sexual del trabajo y la productividad del trabajo del hogar	69
4.2. Las trabajadoras del hogar: características y condiciones	72
4.3. Un contexto sobre el proceso de institucionalización del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar	76
Capítulo 5. El marco metodológico y el diseño de la investigación	82
5.1. La estrategia metodológica para el estudio de las prácticas de discriminación	82
5.2. Cuadro organizador del diseño de investigación	87
5.3. Descripción del trabajo de campo	89
5.3.1. Las entrevistas semiestructuradas a los actores involucrados en la problemática discriminatoria	89
5.3.2. La revisión documental y análisis de contenido de las fuentes oficiales, legislación y políticas públicas y diagnósticos en la materia	96

5.3.3.	Una aproximación al número de trabajadoras del hogar de origen indígena en Jalisco y a datos sobre el ejercicio de sus derechos.....	96
5.4.	Descripción del método de interpretación de la información	97
Capítulo 6.	Las prácticas de discriminación	102
6.1.	Los actores y los espacios de las prácticas discriminatorias	104
6.1.1.	El espacio formal	107
	Una revisión sobre el papel de las instituciones gubernamentales a cargo de la agenda antidiscriminatoria	107
	Un balance general sobre la legislación en materia de seguridad social para las trabajadoras del hogar	116
	Una revisión de las políticas públicas que buscan garantizar los derechos de las trabajadoras del hogar	121
	El caso de Jalisco: las políticas públicas para garantizar el acceso a la seguridad social sin discriminación.....	128
6.1.2.	El espacio informal	132
6.1.3.	Reflexiones sobre las prácticas en los espacios informales e informales.....	137
6.2.	Prácticas cotidianas de poder	142
6.3.	Las consecuencias de las prácticas discriminatorias.....	150
	Las jornadas laborales.....	152
	El salario.....	157
	El contrato por escrito.....	159
	La seguridad social.....	163
	Acceso a otros derechos	171
6.3.1.	Conclusiones sobre las consecuencias de las prácticas	174
6.4.	Detrás de las prácticas: el proceso de estigmatización	177
Capítulo 7.	La evidencia de la interseccionalidad en las prácticas discriminatorias	185
	Conclusiones.....	197
	Fuentes bibliográficas.....	212
	Anexos: instrumentos aplicados.....	230

Introducción

En el marco de la problemática estructural e interseccional de discriminación que viven las mujeres mexicanas encontramos un grupo particular: el de las trabajadoras del hogar de origen indígena. A pesar del avance en el reconocimiento jurídico del derecho a la no discriminación en relación con los derechos laborales de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar en los últimos cuatro años, continúan experimentando una realidad desventajosa que puede explicarse por la presencia de prácticas que encuentran su justificación en construcciones culturales estigmatizantes en torno al género, la etnicidad, la racialización o la condición económica y que reproducen y justifican las situaciones de discriminación que viven las mujeres indígenas trabajadoras del hogar.

Antes de dar a conocer en qué consiste este proyecto de investigación, su abordaje teórico, metodológico y principales resultados, es necesario mencionar la razón principal que me lleva a elegir a las mujeres indígenas trabajadoras del hogar como el grupo en situación de discriminación sobre el cual se encausa esta tesis, y que forma parte de los sujetos que conforman el estudio empírico.

En México son muchos los grupos sociales que viven desigualdad de trato, falta de oportunidades y violaciones a sus derechos humanos. Las personas con discapacidad, de la diversidad sexual y de género, migrantes o indígenas son poblaciones que se nos presentan como discriminadas y en situaciones de vulnerabilidad. Cuando se habla de discriminación y de los grupos que la sufren, las asociaciones más inmediatas suelen aludir, precisamente, a los grupos que han tenido mayor visibilidad, en gran medida porque las luchas históricas por el reconocimiento de sus derechos han sido más notorias. El caso de las mujeres y de los pueblos y comunidades indígenas es claro ejemplo de ello, pero también se ha visto cómo los colectivos de la comunidad LGBT+ se van posicionando con mayor fuerza en espacios públicos, evidenciando la vulneración de sus derechos y presionando para que sus demandas sean tomadas en cuenta.

Al revisar la última Encuesta sobre Discriminación en México (ENADIS, 2022), llamó mi atención que el grupo que se auto percibe como más discriminado sea el de las trabajadoras del hogar. Esto me llevó a cuestionarme sobre las razones de esta percepción y mis observaciones preliminares apuntaron a que se trata de mujeres totalmente invisibilizadas. La controversia, hablando desde una postura personal, es que se trata de personas con las que tenemos un vínculo sumamente estrecho y de convivencia diaria porque trabajan en nuestras casas. Construimos relaciones con ellas que superan lo laboral y que están atravesadas por los afectos y, al mismo tiempo, son las más vulnerables en términos de acceso a derechos.

Considero que, de entre todos los grupos en situación de discriminación, las trabajadoras del hogar se insertan en una dinámica que podría resultar muy distinta a la de otras poblaciones y que tiene que ver con que el espacio donde realizan su trabajo y pasan la mayor parte de sus días, y me refiero al espacio físico más privado de la vida en sociedad: los hogares. Además, se presume que, cuando ellas son de origen indígena, la discriminación aparece con más fuerza por la intersección de distintas identidades. Creo que estas particularidades son determinantes y refuerzan su invisibilización y la incapacidad de encontrar eco a sus demandas de reconocimiento de derechos.

A esto debo sumar que, desde la posición que ocupó como investigadora y también como empleadora, es mi responsabilidad contribuir en el logro de una sociedad más justa y garantista de derechos y, sin lugar a duda, las trabajadoras del hogar son uno de los grupos discriminados más inmediatos en mi entorno, que forman parte de mi cotidianidad y donde podría tener más injerencia. En este sentido, mi obligación es todavía mayor.

Dicho esto, el primer capítulo de la investigación corresponde a la construcción del problema de investigación y comienza con el planteamiento de la pregunta de investigación: ¿por qué el reconocimiento jurídico del derecho a la no discriminación no ha logrado que las mujeres indígenas trabajadoras del hogar lo ejerzan plenamente?, seguido de una serie de preguntas secundarias y la hipótesis de trabajo que sugiere que, aun cuando el derecho a la no discriminación está reconocido jurídicamente, las mujeres indígenas trabajadoras del hogar no han logrado ejercerlo plenamente porque

operan una serie de prácticas por parte de los poderes públicos y las personas empleadoras que producen y reproducen la discriminación estructural, y que se sustentan en procesos de estigmatización en contra de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar. El objetivo de la investigación, por lo tanto, es identificar y analizar las prácticas que impiden su ejercicio, desde sus distintas manifestaciones y espacios donde ocurren.

En el segundo subapartado de este primer capítulo se presenta un estado del arte, en el que se recuperan y sintetizan diversas aportaciones teóricas e investigaciones que han abordado la temática de la discriminación desde distintas corrientes de pensamiento y áreas del conocimiento. Estas contribuciones conforman el marco de referencia para este estudio.

Los capítulos 2 y 3 están dedicados al desarrollo del marco teórico, en el cual el objeto de estudio se analiza desde la perspectiva de la discriminación estructural. Para ello, se retoman diferentes autores y enfoques conceptuales que permiten profundizar en esta problemática. En el capítulo 4, además de incorporar referentes teóricos sobre el trabajo del hogar, se presenta el contexto del proceso de institucionalización del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar en México, como parte de los hallazgos obtenidos a través del trabajo de campo.

El capítulo 5 aborda la metodología de la investigación, la cual deriva del planteamiento teórico y se construye a partir de un enfoque cualitativo. Las técnicas empleadas incluyen la revisión documental y la realización de entrevistas. El eje central del estudio es el análisis de disposiciones legales y políticas públicas, así como el examen de datos estadísticos provenientes de fuentes oficiales. Estos elementos se complementan con los testimonios y narraciones de tres grupos clave: actores políticos y sociales, empleadoras y mujeres indígenas trabajadoras del hogar.

Los capítulos 6 y 7 presentan los resultados de la investigación y su articulación con la propuesta teórico-metodológica. Se realiza una revisión y análisis de las prácticas que perpetúan la discriminación hacia las trabajadoras del hogar. El punto de partida para esta exploración es la clasificación de dichas prácticas según los espacios en los

que ocurren, sean estos formales o informales. Asimismo, se examinan como prácticas tácticas y estratégicas.

Posteriormente, se analiza el impacto directo de estas prácticas en los derechos laborales de las trabajadoras y, finalmente, se profundiza en el proceso de estigmatización que subyace a ellas, entendido como el componente cultural de la discriminación.

El capítulo final ofrece una reflexión sobre la discriminación que enfrentan las trabajadoras del hogar desde una perspectiva interseccional.

Cabe destacar que la temporalidad del estudio abarca el periodo 2018-2022, dado que durante estos años se han registrado los avances más significativos en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar.

Capítulo 1. La discriminación y las mujeres indígenas trabajadoras del hogar

1.1. La construcción del problema de investigación

Las mujeres constituyen un grupo social que, de manera histórica, ha sido víctima de un trato discriminatorio que se hace evidente en la negación en el acceso y ejercicio de los derechos humanos, sobre todo de aquellas que se adscriben otras identidades, como es el caso de las mujeres de origen indígena y que se emplean en el trabajo del hogar.

Una referencia reveladora es que, en la medida en que se atraviesa más de una condición o rasgo identitario, la percepción de la discriminación y los derechos negados incrementa. Así, la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) indica que 30.2% de las mujeres indígenas considera que en el último año se les ha violado al menos un derecho. Esta percepción aumenta a 40.1% cuando sumamos el componente de discapacidad y, si agregamos que se dedican al trabajo del hogar remunerado, alcanza el 43.3% (CONAPRED, 2018).

Las trabajadoras del hogar de origen indígena están insertas en una dinámica cuya especificidad consiste en que “la discriminación y el entrecruzamiento de las desigualdades étnicas y de género se materializa en el empleo doméstico, que constituye una actividad importante dentro de la estructura del empleo femenino entre las trabajadoras menos calificadas” (Echeverría, 2016, pág. 98).

Principalmente ocurren dos situaciones de discriminación: aquella que se da por parte de los empleadores y que tiene que ver con maltratos físicos y verbales, incluso, acoso sexual; y otra, que aparece por la ausencia de protección legal de sus derechos humanos y que origina los actos de discriminación y la desigualdad laboral que se manifiesta en largas jornadas laborales, falta de prestaciones y malos salarios (Narváez, Peña, & Ruíz, 2020). Lo anterior se sustenta, como dice Echeverría (2016), en los prejuicios por ser mujeres, en la condición económica y en el propio trabajo que ejercen, sumado a su cultura, apariencia física y, por supuesto, la lengua.

De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), las personas que realizan trabajo doméstico se ubican entre los grupos más vulnerados de la población ocupada y enfrentan serios obstáculos para el acceso a un empleo digno (CONEVAL, 2018). Uno de los elementos que intervienen en la desprotección de los derechos de este grupo de población consiste en que el trabajo se realiza en el hogar del empleador y, por lo tanto, de manera aislada. De hecho, el vínculo que se crea entre las trabajadoras del hogar y quien se beneficia del trabajo doméstico es lo que ocasiona que no sea visible la naturaleza laboral de esa relación, sumado a condiciones de explotación y maltrato (CONAPRED, 2011).

Los datos oficiales arrojan que las mujeres trabajadoras del hogar, indígenas y no indígenas reciben, en promedio, un salario de tres mil doscientos pesos mensuales y, solamente, 1% cuenta con un contrato por escrito. Asimismo, 70% de ellas no tiene ninguna prestación laboral (INEGI, 2021), lo que implica que el resto de los derechos humanos se vean afectados, como es el caso de la alimentación, la vivienda o la salud. De hecho, el INEGI reporta que solo 3% cuentan, entre sus prestaciones, con acceso a servicios de salud (INEGI, 2021). En este sentido, resulta lógico que, 57.1% de las trabajadoras del hogar perciban que sus derechos humanos se respetan poco o nada (CONAPRED, 2018).

Con la pandemia derivada del COVID-19, la vulnerabilidad del trabajo del hogar se agudizó. De acuerdo con la ENOE, en marzo de 2020, había alrededor de 2.4 millones de trabajadoras del hogar y, para julio del mismo año, la cifra había disminuido a 1.6 millones, lo que representa el número más bajo en los últimos 15 años (Juárez, 2020).

En la actualidad, el trabajo del hogar es un sector de informalidad y discriminación laboral. En México, como en la mayoría de los países funciona al margen de las regulaciones laborales, de las prestaciones laborales y de los derechos universales (Posso, 2008).

Sumado a esto, las construcciones culturales, basadas en el género, la etnicidad, la raza y la clase, reproducen y justifican las condiciones de discriminación que viven las mujeres trabajadoras del hogar, especialmente, las indígenas.

Por otro lado, la igualdad y la no discriminación aparecen como principios básicos de los derechos humanos. Los instrumentos normativos internacionales y nacionales en esta materia se sustentan en estos principios que salvaguardan todos los derechos humanos sobre la base de la dignidad igual de todas las personas. Estos principios se han traducido en normas de carácter positivo y, por lo tanto, tienen una doble dimensión: la de principio y la de derecho.

En este marco, se han construido mecanismos internacionales para combatir formas específicas de discriminación contra ciertos grupos sociales. Así, el derecho internacional la igualdad y no discriminación es un tema que domina y aparece en las disposiciones preliminares de los instrumentos normativos de derechos humanos, aun cuando se advierte que la norma no está contemplada en todas las fuentes jurídicas de manera unificada (Bayefsky, 1990).

En México el derecho a la no discriminación aparece en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en la agenda pública hasta el arranque del siglo XXI. Si bien las discusiones en torno a las implicaciones de la garantía de este derecho se dieron con anterioridad, fue hasta 2001 que se introduce la prohibición de discriminación en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). El surgimiento del derecho a la no discriminación no ha estado exento de debates y contradicciones. Las principales tienen que ver con los paradigmas en torno al principio de igualdad y en la aplicación misma del derecho. Entre las implicaciones del derecho a la no discriminación, destaca que desempeña el papel de protector y garante de todos los derechos fundamentales (De la Torre Martínez, 2006). Además, a diferencia de la formulación jurídica del principio de igualdad, no solo implica una prohibición de trato desigual, sino que el mandato de no discriminar también requiere de la puesta en marcha de las medidas necesarias para combatir todas las formas de desigualdad que impiden el ejercicio efectivo de derechos en un plano de igualdad (De la Torre Martínez, 2006).

Se observa, entonces, que gran reto tiene lugar en la garantía del derecho a la no discriminación, es decir, en la forma de aplicarlo y hacerlo efectivo. A pesar de las distintas concepciones sobre el principio de igualdad y de universalidad, ha ido

cobrando fuerza la idea de que la existencia de una diversidad social y la prevalencia de situaciones de dominación que viven un gran número de personas obliga a dismantelar el paradigma dominante de la igualdad, es decir, el de la igualdad ante la ley, para considerar normas específicas que garanticen la igualdad real en el ejercicio de derechos (González Luna, 2012).

El derecho a la no discriminación debe ser entendido no solo desde su dimensión de derecho positivo, que se reconoce en disposiciones legales, sino también como resultado de un contexto de institucionalización donde interviene una diversidad de actores e instituciones, entendidas estas últimas como “sistemas de reglas sociales establecidas y extendidas que estructuran las interacciones sociales” (Hodgson, 2011, pág. 22). En este orden de ideas, es oportuno destacar que el derecho antidiscriminatorio ha tenido importantes transformaciones en, por lo menos tres dimensiones: 1) la manera en que se vincula con una lectura compleja del principio de igualdad democrática; 2) la forma en que se establecen obligaciones del Estado para su garantía y la existencia de mecanismos de exigibilidad y justiciabilidad; y 3) la dinámica de socialización en el discurso público y el imaginario social (Hernández Sánchez M. A., 2020).

Dicho lo anterior, es posible identificar que, entre 2018 y 2022, el trabajo del hogar fue sujeto de importantes regulaciones que marcan una nueva ruta en la garantía del derecho a la no discriminación. Sin embargo, la existencia de un marco normativo amplio de reconocimiento del derecho antidiscriminatorio no deriva en un ejercicio efectivo de este. La hipótesis de esta tesis de investigación apunta a que las MITH continúan viviendo una realidad discriminatoria de carácter estructural que se reproduce desde distintos espacios: en los lugares de trabajo, pero también desde las instituciones públicas, a través de normas y políticas públicas.

La discriminación es un problema sistémico, complejo e histórico en todas las sociedades, asociado a grupos humanos específicos que han padecido a lo largo del tiempo la exclusión y/o restricción de sus derechos fundamentales (Gutiérrez Rivas, 2014). La discriminación es estructural, institucionalizada y multidimensional, y está inevitablemente asentada en relaciones de poder; da cuenta de realidades que explican

las desigualdades de derecho y de hecho, como resultado de una situación de exclusión social, también llamada de “sometimiento” de ciertos grupos y debido a prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias (Alegre & Gargarella Roberto, 2007). En suma, la discriminación es un asunto de desventajas sociales para muchos y privilegios sociales para pocos.

En efecto, discriminar supone un trato diferenciado y menos favorable hacia una persona o colectivos basándose en una o varias características particulares, ya sean autodefinidas o asignadas, que dan lugar a estereotipos, prejuicios negativos y estigmas que funcionan como motores culturales de la desigualdad de trato. Estamos ante un fenómeno sumamente profundo porque las prácticas discriminatorias son parte de las relaciones de dominio y del ejercicio del poder “en el cual los intereses por preservar los privilegios y posiciones de ciertos grupos juegan un papel tan importante como las motivaciones o las creencias que fundamentan sus prácticas discriminatorias” (Solís, 2017).

Gran parte de la dificultad de esta problemática tiene que ver, precisamente, con el fundamento cultural de la discriminación, es decir, los estereotipos, prejuicios y estigmas sociales que están fuertemente arraigados en las comunidades y que desvalorizan o desacreditan a ciertos grupos de la población y que se rodean de relaciones y asimetrías de poder.

Aunado a lo ya mencionado, existe otra dimensión que aumenta y complica el estudio de la discriminación y tiene que ver con la interseccionalidad, que se refiere “a distintos orígenes estructurales de desigualdad u organizadores sociales que establecen relaciones recíprocas, sobrepasando la noción intuitiva de doble o múltiple discriminación, ya que las identidades son construcciones dinámicas y conforman nuevas organizaciones sociales y desigualdades” (Platero, 2014). Esta interseccionalidad, además de dar cuenta de patrones de conducta generalizados y normalizados, pone en evidencia el agravamiento del problema y de las desigualdades acumuladas por diversos grupos, lo que exige avanzar en una comprensión de las experiencias únicas y diferenciadas de discriminación.

En este sentido, el gran problema, más allá de las múltiples conductas individuales discriminatorias que son reprobables, es la discriminación que opera a nivel de normas, rutinas y prácticas institucionales que acreditan y reproducen la desigualdad de trato y las relaciones asimétricas en la sociedad.

En México, la invisibilización y normalización de la discriminación generó que al Estado no se le atribuyera su combate. Sin embargo, a partir de la lucha por colocarla como un problema público y echando mano del gran andamiaje del sistema internacional de derechos humanos, se comenzó a valorar la puesta en marcha de medidas tendientes a garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de distintos grupos que, de manera histórica, han vivido en situaciones de desventaja. En el caso de las trabajadoras del hogar ha tomado alrededor de veinte años, desde la inclusión de la prohibición constitucional de discriminar, para que se empezara a materializar su garantía en normas específicas y políticas públicas.

Esta tesis de investigación doctoral tiene como propósito dar respuesta al ¿por qué el reconocimiento jurídico del derecho a la no discriminación no ha logrado que las mujeres indígenas trabajadoras del hogar lo ejerzan plenamente? Algunas de las preguntas secundarias que se plantean al respecto tienen que ver con:

1. ¿Cuál es la situación en el acceso a los derechos humanos sin discriminación de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar en México?
2. ¿Cómo se pueden clasificar las prácticas que limitan el ejercicio del derecho a la no discriminación de acuerdo con sus efectos y los ámbitos en los que tienen lugar?
3. ¿Qué actores y de qué forma producen y reproducen prácticas que generan discriminación estructural u opresión?
4. En su caso, ¿hay políticas dirigidas a erradicar la discriminación estructural?

El objetivo de la investigación es identificar y analizar las prácticas que tienen lugar en espacios formales e informales que producen y reproducen la discriminación estructural y que limitan el ejercicio del derecho antidiscriminatorio de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar.

La hipótesis que se plantea es que, aun cuando el derecho a la no discriminación está reconocido jurídicamente, las mujeres indígenas trabajadoras del hogar no han logrado ejercerlo plenamente porque operan una serie de prácticas por parte de los poderes públicos y las personas empleadoras que producen y reproducen la discriminación estructural sustentadas en procesos de estigmatización en contra de ellas.

En cuanto al a temporalidad del objeto de estudio, si bien es cierto que existen amplias y diversas investigaciones que abordan el trabajo del hogar en México, se valora la utilidad de realizar un balance del periodo que va de 2018 a 2022 para identificar avances y obstáculos en el ejercicio del derecho a la no discriminación de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar ya que, en ese periodo de tiempo, es cuando se identifican mayores hitos en la agenda pública del trabajo del hogar.

1.2. El estado del arte sobre discriminación, derecho antidiscriminatorio y el trabajo del hogar

La discriminación como realidad social y el contenido del derecho a la no discriminación son complejos, de tal manera que, su estudio ha demandado y a la fecha exige la concurrencia de diversas disciplinas y áreas del conocimiento de las ciencias sociales. El campo de estudio se amplía y complejiza al explorar las relaciones entre el derecho antidiscriminatorio y el conjunto de derechos humanos, sobre todo en el análisis de sus alcances dada su estrecha conexión con la realización de los derechos sociales (Gutiérrez Rivas & Salazar Ugarte, 2011). La comprensión de las relaciones entre los derechos humanos desde una perspectiva antidiscriminatoria y sus cruces con y entre los problemas sociales, abre un campo de pensamiento y acción desde la política y las políticas públicas.

En México, los estudios sobre discriminación aparecen de manera relativamente reciente, de hecho, los primeros trabajos pueden ubicarse a partir del siglo XXI y parten de modelos teóricos y discursivos que han tenido lugar en distintos ámbitos del conocimiento (González Luna Corvera & Rodríguez Zepeda, 2014). Los estudios críticos y la construcción de modelos teóricos para entender la discriminación aparecen junto

con la visibilización social y política de la discriminación, así como de las normas que la prohíben en el país.

La investigación en esta materia se ha alimentado de una diversidad de áreas académicas (jurídicas, filosóficas, políticas, sociológicas, económicas y culturales, entre otras); en este sentido, los estudios antidiscriminatorios son necesariamente interdisciplinarios y están inscritos en la teoría y el discurso de los derechos humanos (González Luna Corvera & Rodríguez Zepeda, 2014). En lo general, estos estudios retoman la conceptualización que el feminismo y la igualdad de género han producido en las últimas décadas, así como los análisis sobre racismo, etnicidad y poblaciones indígenas; además, hay una reciente asociación con los análisis sobre desigualdad económica y pobreza, procesos migratorios y grupos en situación de vulnerabilidad. Hoy en día, los estudios sobre el fenómeno discriminatorio son, en palabras de González Luna y Rodríguez Zepeda (2014), una promesa epistemológica que tienen la finalidad de explicar conceptos, categorías y contenidos para el análisis de las relaciones discriminatorias y formular respuestas normativas para luchar contra ellas. En seguida, se recuperan las propuestas desde distintos ámbitos del conocimiento, para abordar el concepto de discriminación.

Desde la perspectiva jurídica y la teoría de derechos humanos, es posible dar un importante paso para comprender el significado de la discriminación. La discriminación, desde este enfoque, hace referencia a un trato de inferioridad o exclusión de personas o grupos por motivos de raza, sexo, etnia, religión, edad, ideología, ubicación geográfica, discapacidad, estatus migratorio, entre otros (Facio, s.f.).

Las definiciones del derecho internacional de los derechos humanos ofrecen, bajo esta lógica, un elemento indispensable para comprender la problemática discriminatoria que es, precisamente, la afectación a derechos. A propósito, es importante enfatizar que la connotación del término discriminación es reciente y se remonta al fin de la Segunda Guerra Mundial para dar significado a una serie de fenómenos como el racismo o acciones negativas motivadas por el sexo, la edad, el

origen étnico que, aunque han sido manifestaciones históricas, es hasta ese momento en que se les conceptualiza bajo el término de discriminación (CODHEM, 2007).

También, desde la teoría jurídica se ha contribuido significativamente a la consolidación del entramado teórico vinculado con la discriminación. Ferrajoli (2010, pág. 16), define a las discriminaciones como “las violaciones a la igualdad formal y del valor igual de las diferencias”, distinguiendo entre las discriminaciones jurídicas y las discriminaciones de hecho. Las primeras tienden a excluir a las personas de la titularidad de algunos derechos y, en consecuencia, el autor ubica a las mujeres como ejemplo histórico de exclusión de derechos en la norma. Las segundas, por su parte, son las que tienen lugar aun cuando exista igualdad jurídica de las diferencias, pero se contraponen con el principio de igualdad de oportunidades (Ferrajoli, 2010).

De igual forma, postula que se ha transitado por cuatro modelos de configuración jurídica de las diferencias: 1) el modelo de indiferencia jurídica de las diferencias, en donde estas no se protegen y prevalecen relaciones de poder; 2) el modelo de diferenciación jurídica de las diferencias, donde se hace una jerarquización de las diferencias para privilegiar unas sobre otras (discriminatorio); 3) el modelo de homologación jurídica de las diferencias que desvaloriza las diferencias en un contexto de afirmación de igualdad abstracta, pero donde lo masculino se mantiene como parámetro; y 4) el modelo de igual valorización jurídica de las diferencias que se basa en el principio normativo de la igualdad en derechos asumiendo que las diferentes identidades sociales son un elemento de desigualdad que pueden atentar contra las normas de igualdad (Ferrajoli, 2010).

Se advierte que, entre los debates sobre la igualdad y no discriminación podemos encontrar dos grandes posturas o corrientes. La primera tiene que ver con concebirla como trato no arbitrario o neutro, a la que se suele denominar perspectiva individual. La segunda, que representa aquella a la que me adscribo para este trabajo de investigación, es la igualdad como no opresión o no sometimiento y lleva el nombre de perspectiva estructural. Ambas posiciones no necesariamente son opuestas en todo momento, sino que, la diferencia está en el alcance que cada una de ellas tiene para dar respuesta al fenómeno discriminatorio.

Como resultado del desarrollo teórico del derecho antidiscriminatorio, han surgido posiciones en contra del paradigma formalista e individualista predominante y que adoptan una visión de corte estructural, partiendo de la crítica a la definición jurídica de la discriminación y sugieren un rompimiento con el principio de igualdad de trato ante la ley por considerarlo insuficiente (Barrère & Morondo, 2011). Desde esta corriente, el enfoque no está solo en lograr el trato igual, sino en comprender que la causa de la subordinación u opresión es la pertenencia a cierto grupo o sector.

En la teoría jurídica, uno de los más notorios defensores de esta postura es Saba (2016), quien resalta que la igualdad, cuando es entendida como exclusivamente como un trato no arbitrario, plantea una serie de criterios o categorías sospechosas a priori que son contrarias al principio de igualdad (raza, color, sexo, idioma, religión, y cualquier otra condición social). El principal problema de este enfoque, de acuerdo con el autor, es que se contradice con las medidas de trato preferente y con la perspectiva de igualdad, a la que él denomina como no subordinación. Parte también de la afirmación de la existencia de grupos que viven en una condición de exclusión o sometimiento social sistémico que se manifiesta en prácticas sociales y sistemas de creencias que impiden su participación en distintos ámbitos de la vida.

En otro ámbito del conocimiento y desde los debates teóricos sobre la justicia, Nancy Fraser (2005) ofrece una mirada de la igualdad estructural que pretende ir más allá del análisis de las desigualdades basadas en el reconocimiento. De este modo, a la condición de grupo sugerida por Saba, se suman dos elementos: la redistribución económica y la representación política. Desde esta óptica, distingue dos concepciones de la injusticia. La primera, de tipo socioeconómico, descansa en la estructura política-económica de una sociedad; la segunda, la injusticia cultural, encuentra sus raíces en patrones sociales de representación, comunicación e interpretación que, en la práctica, se entretajan (Fraser, 2005).

En este mismo plano, Young (1990) hace referencia al término de opresión como una forma de injusticia social o, lo que aquí hemos llamado de discriminación estructural. Argumenta que “incorporar un discurso político en el que la opresión sea una categoría central implica adoptar un modo general de analizar y evaluar las

estructuras y prácticas sociales, que es inconmensurable con el lenguaje del individualismo liberal” (Young, 1990, pág. 72).

En el recorrido por los distintos argumentos y paradigmas teóricos que participan en el debate sobre la discriminación y el derecho antidiscriminatorio, resalta que los estudios sobre discriminación se vinculan estrechamente con las teorías que explican las estructuras de clase, género y raza y que, en las ciencias sociales se encuentran en un debate vigente, en gran medida por la necesidad de explicar los fenómenos de desigualdad social y las relaciones de dominación que persisten en las sociedades. En este sentido, resulta oportuno incorporar en este estado de la cuestión los principales antecedentes y discusiones en torno a estas categorías sociales.

Simone de Beauvoir es quien sienta las bases de la reflexión sobre el sexo y el género, así como de las teorías que, de manera posterior, serían incorporadas por las teorías feministas. En *El Segundo Sexo*, a partir de la famosa frase “no se nace mujer, se llega a serlo”, la autora plantea el carácter social de la construcción del género (De Beauvoir, 1977).

El género aparece en las ciencias sociales como categoría de análisis en 1972 con Ann Oakley y Gayle Rubin. La primera se enfocó en la idea de que el género apela a características sociales que hacen referencia a la masculinidad, a la feminidad y a los roles de género que se asignan según el sexo biológico, mientras que la segunda hace una importante aportación en la creación del sistema sexo-género aludiendo a “las formas de organización de la vida social mediante las cuales la sociedad transforma el sexo biológico en formas de actividad humana, sosteniéndose en diversas culturas y en la opresión de las mujeres (Sosa-Sánchez, 2013).

Como resultado, el movimiento feminista adoptó el género como categoría para explicar la subordinación de las mujeres, que no encuentra fundamentación en la biología. El género, hasta aquí, es la construcción social a partir de las diferencias biológicas de cada sexo, que construye identidades y legitima relaciones de poder (Fries Monleón & Lacrampette Polanco, 2013).

En la década de los 80 surgen nuevos debates en torno al género. Entre ellos resaltan los aportes de West y Zimmerman que definen al género como:

Un elemento de la realidad socialmente construido y continuamente creado y recreado (doing gender) a través de la interacción social. Esta perspectiva influenciada por las corrientes post-estructuralistas y postmodernas marcó el retorno de la agencia humana a las teorizaciones sobre el género (Sosa-Sánchez, 2013, pág. 185).

Más adelante, Scott va a sugerir una definición del género como un elemento que constituye las relaciones sociales basadas en las distinciones de los sexos y como forma de relaciones significantes de poder (Scott, 1996). Bajo esta lógica, el género comprende una serie de elementos que se articulan entre sí: “símbolos culturales, conceptos normativos, nociones políticas con referencias a las instituciones y organizaciones sociales, así como a la identidad subjetiva historizada” (Sosa-Sánchez, 2013, pág. 186).

En ese orden de ideas, Lamas (Lamas, s.f.), atinadamente, plantea que es necesario partir de reconocer que al tomar como referencia la diferencia entre hombres y mujeres con base en sus funciones reproductivas distintas, cada cultura crea una serie de prácticas, representaciones e ideas que atribuyen características particulares a hombres y mujeres. Esa construcción simbólica, denominada género, norma y sienta las pautas de conducta, sean objetivas o subjetivas, de las personas. Así, en opinión de la autora, el género se convierte en la categoría clave para entender la discriminación contra las mujeres.

De manera más reciente y desde la corriente postestructuralista, es necesario incluir en la discusión la propuesta de Butler, que viene a romper con las concepciones y perspectivas previas sobre la categoría de género. La autora pretende que las distinciones entre sexo y género sean entendidas desde la performatividad, es decir, desde los procesos a partir de los cuales se reproducen y representan cotidianamente (Sosa-Sánchez, 2013).

Butler afirma que el “género no siempre se constituye de forma coherente o consistente en contextos históricos distintos, y se entrecruza con modalidades raciales, de clase, étnicas sexuales y regionales de identidades discursivamente constituidas” (Butler, 2007, pág. 49). Desde esta mirada, es imposible apartar el género de las “intersecciones políticas y culturales en las que constantemente se produce y se mantiene” (Butler, 2007, pág. 49).

Asimismo, señala que, al ser una construcción cultural, el género no puede ser resultado del sexo y tampoco fijo como lo es el sexo. Para ella, el género está libre de ataduras y, por lo tanto, “mujer” y “femenino” pueden significar un cuerpo masculino o uno femenino y viceversa. Finalmente, desde la teoría de la performatividad, el sexo y el género son una construcción del cuerpo y de la subjetividad, como consecuencia de la influencia de lo performativo y sus repeticiones, que terminan naturalizándose y generan la ilusión de una esencia (Duque, 2010).

En la actualidad, la discriminación sistémica contra las mujeres ha marcado la pauta para la atención de otros grupos discriminados y la perspectiva de género aparece como transversal y necesaria en todos los acercamientos teóricos y prácticos al fenómeno de la discriminación. Lo cierto es que la desventajosa y subordinada condición de las mujeres en los distintos ámbitos de su vida personal, familiar, económica, política y pública se ha visibilizado y reconocido, como resultado de históricas luchas de reivindicación de derechos, y es reveladora de la situación de discriminación estructural que padecen otros grupos de población en México.

En un segundo momento, corresponde rescatar los estudios sobre discriminación motivada por origen étnico y racial, como otro de los componentes que intervienen en la interseccionalidad de la discriminación hacia mujeres indígenas.

La palabra “raza” se ha utilizado a lo largo de muchos lustros en muchos lugares del mundo. En cada uno se han referido a ella cosas distintas, o bien, no ha existido un equivalente, pero están presentes las ideas y prácticas que tienen todo que ver en la producción del sufrimiento excluyente e inferiorizante que esta creencia provoca (Gall, 2016, pág. 9)

Existe un consenso entre las investigaciones sobre discriminación en cuanto a que la palabra raza no hace referencia a ninguna realidad biológica “porque existen evidencias científicas en cuanto a que las doctrinas de superioridad racial son científicamente falsas, moralmente condenables, socialmente injustas y peligrosas por lo que deben rechazarse” (Solanés Corella, 2019, pág. 36). Coincide con esta postura Gall, al hacer referencia a la manera en que, desde mediados del siglo XX y hasta la fecha, las ciencias naturales han realizado investigaciones importantes que prueban que la creencia de que existen razas humanas no tiene fundamento científico alguno, sin embargo, estos descubrimientos no han tenido como resultado la eliminación de ideologías y prácticas racistas (Gall, 2016).

La raza es, en esta lógica, una construcción social originada por la creencia de la existencia de diferencias genéticas o biológicas entre grupos de personas y que se expresan en características físicas y “en jerarquías «naturales» entre ellas, en aspectos como la capacidad intelectual, los atributos morales, la conducta y la cultura” (OXFAM, 2019, pág. 18). Además, no se puede dejar de lado que la prevalencia de la convicción de la existencia de razas y el propio racismo está ligada, de manera interseccional, a una o varias formas de discriminación y de opresión, por ejemplo, la socioeconómica o de género (Gall, 2016).

Esa construcción social de grupos o categorizaciones sociales es conocida como racialización y, a través de este proceso, es que los rasgos físicos funcionan como criterios de categorización y discriminación. El proceso de racialización en México encuentra sus raíces en el orden social de la época colonial y con la ideología del mestizaje (Solís, Krozer, Arroyo Batista, & Güémez Graniel, 2019). Al incorporar el elemento de lo racial en los estudios de discriminación se hace, precisamente, referencia a:

Las clasificaciones y categorizaciones sociales de las personas en jerarquías en función de sus rasgos físicos racializados. Este uso concibe lo racial como un principio cognitivo de clasificación y categorización social, y desecha cualquier pretensión de reificar la existencia de “razas humanas” y mucho menos de

justificarlas por supuestas diferencias biológicas o genéticas (Solís, Krozer, Arroyo Batista, & Güémez Graniel, 2019, pág. 5).

En este orden de ideas, se asume que las discusiones en torno al racismo de base biologicista y esencialista han sido superadas, pero, al mismo tiempo, se reconoce la existencia de “la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, incluidas sus formas y manifestaciones contemporáneas o lo que es lo mismo, no hay razas, pero sí racistas” (Solanes Corella, 2019).

Si bien no existe consenso sobre el significado del racismo, se identifica que se refiere a la “conducta discriminatoria que traduce en la práctica el significado social del concepto de raza” (Vázquez Fernández, 2020, pág. 11). Este fenómeno continúa siendo una de las problemáticas estructurales que colocan a más grupos de personas y grupos étnicos en situaciones de profundo sufrimiento por la exclusión, la inferiorización y, en casos extremos, el exterminio (Gall, 2016). En suma, el racismo, según Giménez, se basa en el prejuicio de inferioridad contra un grupo dominado motivado por su origen étnico (etnicidad) y por sus rasgos biológicos y físicos (Giménez, 2005).

Vale la pena detenerse para realizar una aclaración respecto al término etnicidad. Este ha sido comúnmente utilizado en lugar del de raza porque se considera que este último refuerza el racismo y asume la existencia de razas. En realidad, la etnicidad hace referencia también a un constructo social, pero vinculado a diferencias culturales y no a las fenotípicas. Aun así, la raza y la etnicidad, aunque conceptos distintos, encuentran conexiones estrechas, principalmente, en sociedades con pasados coloniales. Dicho lo anterior, Gall sugiere que, aunque el término de raza tenga una connotación negativa, reemplazar el término implica negar las discriminaciones históricas motivadas por las identificaciones raciales (Gall, 2004).

Es de resaltar que México no se considera una nación racista por la naturaleza mestiza de su proyecto de construcción de identidad nacional, “sin embargo, detrás de estas políticas identitarias se han escondido, se han agazapado, varias formas de racismo no manifiestas ni reconocidas, incluso tabú, no sólo en el Estado y en la sociedad sino también en la academia” (Gall, 2016, pág. 8).

En tercer lugar, hablar de clase social, como otra de las condiciones que se articulan en el fenómeno discriminatorio obliga a hacer un breve recorrido por una serie de teorías que han abordado la temática desde distintas visiones. Sin lugar a duda, resulta oportuno destacar el aporte de Marx quien proporciona, por primera vez, una explicación científica de las clases poniéndolas en relación con el modelo de producción y los procesos históricos (Dueck & Inda, 2007). Para Marx:

En la producción social de su vida, los hombres entran en determinadas relaciones necesarias e independientes de su voluntad, relaciones de producción que corresponden a una determinada fase de desarrollo de sus fuerzas productivas materiales. El conjunto de estas relaciones de producción forma la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la que se levanta la superestructura jurídica y política y a la que corresponden determinadas formas de conciencia social. El modo de producción de la vida material condiciona el proceso de la vida social, política e intelectual en general (Marx, Contribución a la crítica de la economía política, 1970, págs. 8-9).

Bajo esta lógica, para el marxismo la vida material representa el elemento que determina la historia y las clases sociales. El modo de producción permite el análisis de lo social en donde se combinan diversas estructuras y prácticas. La estructura económica se define por el proceso de producción y, precisamente, el análisis de ese proceso abre la posibilidad para el estudio de las distintas formas en que se cruzan elementos como el proceso de trabajo y las relaciones sociales de producción (Dueck & Inda, 2007).

Todo proceso de trabajo se desarrolla en realidad en condiciones históricas concretas. El hombre no produce individualmente: al efectuar el proceso de trabajo los hombres establecen determinadas relaciones, a las que Marx llama relaciones de producción, y que pueden ser relaciones de colaboración o relaciones de explotación. “En la producción, los hombres no actúan solamente sobre la naturaleza, sino que actúan también los unos sobre los otros. No pueden producir sin asociarse de un cierto modo, para actuar en común y establecer un intercambio de actividades. Para producir, los hombres contraen determinados

vínculos y relaciones, y a través de estos vínculos y relaciones sociales, y sólo a través de ellos, es como se relacionan con la naturaleza y como se efectúa la producción (Marx, 1971, págs. 37-28)

Poulantzas, en su lectura de Marx, señala que, en el modelo de producción capitalista, la clase obrera aparece como desposeída de sus medios de trabajo y, de esta forma, el trabajo mismo se convierte en una mercancía. En este contexto, son dos clases las que se ponen en evidencia: la explotadora y la explotada (Poulantzas, 1981, págs. 18-19). En este sentido, Marx, como pionero de la teoría de clases sociales, expone estas en el seno de relaciones de dominación, en donde quienes poseen los medios de producción se apropian del trabajo de otros grupos o personas generando así las desigualdades sociales. A esto es necesario agregar que

Las clases sociales son conjuntos de agentes sociales determinados principalmente pero no exclusivamente por su lugar en el proceso de producción, es decir, en la esfera económica. En efecto, no se debe deducir del papel principal del lugar económico que éste baste en la determinación de las clases sociales. Para el marxismo, lo económico desempeña en efecto el papel determinante en un modo de producción y en una formación social; pero lo político y la ideología, en suma, la superestructura, tienen igualmente un papel muy importante (Poulantzas, 1981, págs. 12-13)

A partir de lo mencionado, es posible afirmar que el concepto de clase social hace referencia a una estructura. Sin embargo, desde el enfoque marxista es importante diferenciar entre la determinación estructural de clase y la posición de clase en la coyuntura. La primera hace referencia a las prácticas sociales, a la división social del trabajo en el marco de relaciones de poder, políticas e ideológicas, mientras que la segunda guarda relación con la postura política o ideológica que determinada clase puede adoptar en un momento específico de la historia, en otras palabras, tiene que ver con la conciencia de clase y la organización política (Dueck & Inda, 2007).

Dicho lo anterior, es conveniente acercarse a posturas teóricas que debaten con la teoría marxista, aun cuando encuentran posiciones en común. Para Weber, las

relaciones entre personas producen formas desiguales de distribución de bienes, lo que genera clases privilegiadas. Con bienes el autor no se refiere únicamente a los de producción, sino que también entran en juego la educación y calificación, es decir, situaciones de clase que derivan en estructuras de oportunidades. Desde esta óptica, la dominación no está vinculada solamente al elemento económico, sino también al prestigio y al poder (Rivas, 2008).

Otros teóricos funcionalistas también se han preocupado por el estudio de las clases sociales. Parsons ubica el problema de las clases sociales alrededor de su teoría de los sistemas sociales privilegiando el estudio de la estructura de los roles ocupacionales en la sociedad industrial para observar el conflicto. Para él, al igual que Durkheim, los sistemas de estratificación parten de un orden normativo que determina los niveles respecto a las expectativas relacionadas con las distintas ocupaciones que integran el sistema. Además, sostiene que estos sistemas se componen por procesos de asignación e integración, refiriéndose a los primeros como aquellos que distribuyen los recursos (producción) y a los segundos como el control sobre esa distribución para compensar la desigualdad en la asignación. Finalmente, lo que busca el autor es justificar que la estratificación social es necesaria para la estabilidad del sistema (Wyczykier, 2015).

Dahrendorf, por su parte, hace una crítica a esta teoría y propone que, algunos fenómenos deben abordarse no solo desde la teoría de la integración, sino también desde la teoría de autoridad y de la dominación. Este autor recupera parte del enfoque weberiano al incorporar como determinante para la construcción de clases la participación o exclusión de lugares de dominación. La propiedad es una de las manifestaciones de la dominación, pero el factor importante es la autoridad. Este giro conceptual coloca el análisis de clases en las desigualdades que genera la división del trabajo y dejando atrás los problemas de la propiedad privada (Wyczykier, 2015).

En la corriente neoweberiana, que surge como crítica a la teoría marxista (estructuralista) y al enfoque funcionalista sistémico de las clases sociales abrió un nuevo debate, de corte contemporáneo, en donde ya no se pone toda la atención en la propiedad privada, sino que se introducen otros elementos, tales como las divisiones

raciales, étnicas, religiosas e, incluso, sociales que dotan de significados a la noción de clase dominante y subalterna (Wyczykier, 2015).

Así, la teoría del cierre social de Weber cobra mayor relevancia y se entiende como el proceso a través del cual los grupos sociales buscan ampliar sus recompensas y limitar el acceso a esos bienes o recursos a otros colectivos, lo que lleva a utilizar ciertos atributos sociales o físicos como justificación para la exclusión (Parkin, 1984). Parkin complementa el concepto de cierre social para dar cuenta de los mecanismos que integran prácticas que excluyen y la respuesta por parte de los excluidos. El cierre social no es otra cosa que asegurar una posición de privilegio que deje a otros grupos fuera mediante mecanismos de subordinación (Wyczykier, 2015).

Giddens (1979) hace un esfuerzo considerable al tratar de identificar los puntos de encuentro entre las teorías marxistas y weberiana, partiendo de la premisa de que, para ambos, en el capitalismo el mercado constituye una estructura de poder donde unos grupos o personas tienen ventajas sobre otros. En las relaciones de mercado existen elementos normativos que, en última instancia sanciona el Estado. En su opinión, Weber hace un intento por agregar al concepto de propiedad un significado que no consiste únicamente en los bienes u objetos físicos, sino también a una serie de derechos que otorgan capacidades a sus propietarios. La apuesta novedosa de Giddens es diferenciar entre los términos de propiedad de los medios de producción y sumar la noción de capacidad de mercado para dar cuenta de todos los factores que pueden formar parte de la negociación. Así, en la estructura de mercado capitalista, los grupos que participan en el proceso se encuentran en conflicto por el acceso a bienes escasos y en un contexto de diferentes capacidades de mercado.

El problema, sin embargo, no estriba en reconocer la diversidad de las relaciones y conflictos creados por el mercado capitalista como tal, sino en llevar a cabo la transición teórica de dichas relaciones y conflictos a la identificación de las clases como formas estructurales (Giddens, 1979, pág. 118)

En este orden de ideas, el autor propone el uso del término de estructuración de las relaciones de clase para abordar la forma en que las clases económicas se convierten

en clases sociales o, dicho de otra forma, en estructuras sociales no económicas. La teoría que propone distingue entre la estructuración mediata y la inmediata de las relaciones de clase. La primera supone que la estructuración funciona de acuerdo con las posibilidades de movilidad que existen en la sociedad. De esta manera, a mayor grado de cierre de posibilidades de movilidad, mayor es la posibilidad de identificar la presencia de clases. Lo anterior tiene como resultado la reproducción de experiencias de vida a través de generaciones. En relación con los orígenes inmediatos de la estructuración, plantea la existencia de tres formas que la generan: la división del trabajo, las relaciones de autoridad y la influencia de grupos distributivos (Giddens, 1979).

La división del trabajo claro está, puede ser la base de la fragmentación, así como de la consolidación de las relaciones de clase. Facilita la formación de clases hasta el punto de que crea grupos homogéneos que se agrupan de modo análogo a aquellos que alienta la estructuración mediata (Giddens, 1979, pág. 122)

Este efecto se refuerza también con el sistema de autoridad que confiere capacidades de mando y establece las relaciones de clase en niveles superiores. Por último, la tercera fuente de estructuración inmediata se ubica en el consumo. En este sentido, los grupos distributivos son las relaciones que dan lugar a formas comunes de consumo de bienes. Estos son relevantes porque se vinculan con los factores mencionados con anterioridad fortaleciendo las separaciones en las formas de capacidad de mercado. En suma, cuando las bases de la estructuración se superponen, las clases serán distinguibles con mayor facilidad (Giddens, 1979).

Por último, es importante rescatar algunas ideas de Giddens en torno a las sociedades étnica y culturalmente heterogéneas. Si bien para gran parte de las teorías de las clases las diferencias étnicas o religiosas se consideran obstáculos en la formación de clases como unidades coherentes, para el autor la estructuración de clases puede fortalecerse cuando la clase coincida con el criterio de pertenencia a un grupo de status, es decir, cuando se cruza la estructuración de la organización económica con las categorizaciones que se basan en diferencias étnicas o culturales. En consecuencia, la afiliación a un grupo de status constituye una forma de capacidad de mercado,

generando la causa más poderosa de estructuración de clases, donde las diferencias de actitudes, creencias o estilos de vida son más evidentes. Esas diferencias funcionan como una capacidad de mercado que descalifica a quienes las poseen y los ubica en las ocupaciones peor pagadas o desempleadas y, como resultado, el autor habla de la existencia de una infraclase (Giddens, 1979).

Otro de los aportes teóricos que merece ser tratado es el de Bourdieu, que centrará su análisis en el terreno cultural. Su enfoque plantea que las clases sociales no existen desde el punto de vista científico, sino que lo que hay es un espacio social.

Para nuestro autor, los hombres se hallan en el universo social en una lucha (competencia) por la apropiación de bienes y servicios escasos. Pero en esta lucha no se encuentran igualmente dotados de las propiedades valiosas para el triunfo, que constituyen lo que el autor llama capital. El capital, desigualmente distribuido y en sus diversas especies, determina las oportunidades de los individuos (Duek & Inda, 2005, pág. 2).

Así, lo que sucede es que los individuos se ubican en un espacio social de acuerdo con el volumen y composición del capital que tienen. Esos individuos son parecidos en varios aspectos y pueden tener los mismos hábitos, es decir, intereses, prácticas y representaciones similares (Wyczykier, 2015). El capital, a su vez, puede ser de orden económico, cultural, social o simbólico (Duek & Inda, 2005).

Por otro lado, cuando se refiere a espacio está hablando del propio mundo social que tiene varias dimensiones o, lo que él denomina campos, donde las personas establecen relaciones en función de ese capital, definiendo su posición en el espacio. La cercanía o lejanía entre esas posiciones es el origen de los grupos o clases. Sin embargo, señala que, al tratarse solo de conductas probables, no es posible denominarlas clases reales, sino clases teóricas. Una clase únicamente existe cuando se conforma un grupo con intención de acción común y se moviliza, en otras palabras, cuando existe la autoconciencia y la organización (Duek & Inda, 2005).

En suma, la clase teórica para Bourdieu es una clase real probable a partir de las similitudes de los individuos. Sin embargo, destaca la imposibilidad de pasar de la probabilidad a la realidad porque, en el mundo social (o espacio), conviven otros

elementos de división como los de carácter étnico, racial o de identidad nacional. Como consecuencia, la clase teórica no se impone en los individuos, sino que adquiere existencia como producto de un trabajo político (Wyczykier, 2015).

En las ciencias sociales el estudio de la categoría de clase continua sienta tema de controversia, en gran medida por la necesidad de explicar los fenómenos de desigualdad social y las relaciones de dominación que persisten en las sociedades.

Otra vertiente novedosa de los estudios sobre la discriminación es la perspectiva interseccional que ofrece un encuadre teórico y analítico adecuado para comprender de mejor manera las experiencias únicas y diferenciadas de cada grupo poblacional (Crenshaw, 2012). Este enfoque permite identificar factores específicos, cruciales y tan dispares de discriminación, como la edad, la raza, el idioma, la religión, la situación migratoria, la orientación sexual y la expresión de la identidad de género, entre otros, que convergen y crean situaciones de exclusión social, marginación económica y violencia sistemática. Así, diferentes formas de discriminación interactúan y se superponen entre sí para crear cargas únicas sobre aquellas personas que son víctimas de una discriminación múltiple y simultánea.

Finalmente, puede decirse que la discriminación y el derecho antidiscriminatorio se vinculan también con el impacto del derecho y de las políticas sobre los grupos en situación de desventaja, prestando atención en los prejuicios, pero también en la prevención de las desventajas y en la transformación de las estructuras de desigualdad (Añón Roig, 2013). Con relación al trabajo del hogar, se identifican trabajos importantes desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como investigaciones y estudios, entre los cuales destacan los elaborados por Goldsmith, Durín y Cebollada, enfocados en la región de América Latina.

Además, el trabajo del hogar se relaciona también con los estudios sobre cuidados, mismos que encuentran sus orígenes en los años ochenta y que fueron impulsados por la obra de Gilligan quien propuso un nuevo paradigma conocido como la ética del cuidado, como una alternativa a las ideas morales clásicas y que plantea, entre muchas cosas, cómo las actividades de cuidado han sido históricamente

desvalorizadas y desprovistas de legitimidad en ámbito moral y público, por estar relegadas al espacio privado, tradicionalmente destinado a las mujeres. Así, el trabajo del hogar, como parte de los trabajos de cuidados, recae en mujeres, pero no en todas, sino en aquellas más pobres, poniendo en evidencia las diversas desigualdades que surgen de las relaciones de poder a raíz de la división del trabajo (Bourgeaud, 2018).

También se han publicado trabajos desde las instituciones públicas, entre ellas el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) con la intención de diagnosticar las problemáticas en las que se insertan las trabajadoras del hogar y las violaciones a sus derechos humanos en México.

Hasta aquí, se expone un estado del arte que busca sistematizar algunas de las principales contribuciones teóricas y estudios que guardan relación con el tema de esta tesis y desde las cuales se buscará construir un marco teórico conceptual para el abordaje del problema de investigación.

Capítulo 2. La discriminación estructural como perspectiva teórica y conceptual

2.1. El concepto de discriminación estructural

En primer lugar, es indispensable desarrollar el concepto de discriminación, que es la pieza angular de la problemática que viven las mujeres indígenas trabajadoras del hogar. Al respecto, cabe recordar que los estudios sobre discriminación en México y a nivel internacional son relativamente recientes. Específicamente, los trabajos que buscan abordar la temática discriminatoria en su relación con las tareas del Estado o, dicho de otro modo, las obligaciones de los estados para garantizar el derecho a la no discriminación de grupos en situaciones de desventaja son todavía más novedosos y forman parte del debate actual. En consecuencia, no necesariamente existe un consenso sobre las definiciones y conceptos que deben incluirse en este tipo de estudios.

En el sentido lexicográfico discriminar es “seleccionar excluyendo o dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.” (RAE, 2021). Esta explicación, si bien incorpora elementos necesarios como los rasgos identitarios o condiciones sociales, no es suficiente para abordar la realidad discriminatoria.

En México, la discriminación ha sido definida en los ordenamientos jurídicos como:

toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones (LFPED, 2018).

La definición jurídica de la discriminación suma un factor fundamental a la definición lexicográfica: la violación o afectación a los derechos humanos. Aun así, se sostiene que esta definición sigue quedando corta para comprender una manifestación que se considera histórica y sistémica y, en tanto, estructural.

Cuando se hace referencia a lo estructural, se parte de la definición de Giddens de la estructura, entendida como una serie de propiedades que articulan un espacio-tiempo en los sistemas sociales, es decir, “por las que se vuelve posible que prácticas sociales discerniblemente similares existan a lo largo de segmentos variables de tiempo y de espacio, y que presten a estos una forma «sistémica»” (Giddens, 2011, pág. 54). A partir de esta conceptualización, en las siguientes líneas se expondrán algunas propuestas teóricas que reconocen un carácter estructural y que serán de utilidad para la construcción de un concepto operativo que funcione para el desarrollo de la investigación.

La discriminación puede entenderse como “una actitud culturalmente condicionada y negativamente orientada de los grupos dominantes hacia los grupos dominados, que en los procesos de interacción/comunicación se traduce en comportamientos de hostilidad y trato desigual de los individuos identificados con los primeros respecto de los individuos identificados con los últimos” (Giménez, 2005, págs. 32-33).

También Rodríguez Zepeda y Solís proponen una definición para la discriminación estructural. El primero la coloca como “una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales” (Rodríguez Zepeda, 2006, pág. 26), mientras que el segundo, en la misma línea, hace referencia a un “conjunto de prácticas, informales o institucionalizadas, que niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales y que tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social” (Solís, 2017, pág. 27)

El carácter institucional se les otorga a las prácticas cuando estas tienen una extensión mayor en el espacio-tiempo (Giddens, 2011). Una institución no es necesariamente una estructura formal, sino una articulación de normas, reglamentaciones, supuestos y rutinas (March & Olsen, 1989). Como señala Rawls (2006):

por institución entiendo un sistema público de reglas que definen cargos y posiciones con sus derechos y deberes, poderes e inmunidades, etc. Estas reglas especifican ciertas formas de acción como permisibles, otras como prohibidas; y establecen ciertas sanciones y garantías para cuando ocurren violaciones a las reglas. Como ejemplos de instituciones o de prácticas sociales más generales, podemos señalar los ritos y los juegos, procesos judiciales y parlamentos, mercados y sistemas de propiedad (Rawls, 2006, pág. 62).

Así, se habla de prácticas institucionalizadas que se materializan de diversas formas y espacios, pero que en términos generales se pueden clasificar en formales e informales. Más adelante se ofrece una definición más amplia de lo que debe entenderse por cada una de ellas.

Para avanzar en la conceptualización de la discriminación estructural, queda claro que discriminar supone un trato diferenciado y menos favorable hacia una

persona o colectivos basándose en una o varias características particulares, ya sean autodefinidas o asignadas, que dan lugar a estereotipos, prejuicios negativos y estigmas que funcionan como motores culturales de la desigualdad de trato. Se trata de un fenómeno sumamente profundo porque las prácticas discriminatorias son parte de las relaciones de dominio y del ejercicio del poder “en el cual los intereses por preservar los privilegios y posiciones de ciertos grupos juegan un papel tan importante como las motivaciones o las creencias que fundamentan sus prácticas discriminatorias” (Solís, 2017, pág. 34).

De la exploración de distintas concepciones, comienzan a aparecer nuevos elementos que integran el concepto de discriminación en su sentido estructural. En resumen, se habla de prácticas institucionalizadas de desigualdad de trato contra grupos sociales que tienen un efecto directo en el ejercicio de sus derechos humanos. Otro componente importante es que los autores que han buscado conceptualizarla, coinciden en que es resultado y se enmarca en un entramado de relaciones de poder.

Desde la teórica crítica y el feminismo, Young logra incorporar las dimensiones o elementos que abonan al concepto de discriminación estructural, aunque cabe dejar claro que el concepto al que hace referencia es el de la opresión, que no es equiparable al de discriminación y que, de hecho, la autora no hace uso de este concepto. Así, para Young, la opresión es una de las

grandes y profundas injusticias que sufren algunos grupos como consecuencia de presupuestos y reacciones a menudo inconscientes, así como de los estereotipos difundidos, los estereotipos culturales y de los aspectos estructurales de las jerarquías burocráticas y los mecanismos de mercado, es decir, de los procesos normales de la vida cotidiana. No podemos eliminar esta opresión estructural cambiando o haciendo leyes porque las opresiones son sistemáticamente reproducidas en las más importantes instituciones económicas, políticas y culturales (Young, 1990, pág. 75).

A esto añade que,

La opresión se refiere también a los impedimentos sistemáticos que sufren algunos grupos [...] La opresión así entendida es estructural y no tanto el resultado de las elecciones o políticas de unas pocas personas. Sus causas están insertas en normas, hábitos y símbolos que no se cuestionan, en los presupuestos que subyacen a las reglas institucionales y en las consecuencias colectivas de seguir esas reglas” (Young, 1990, págs. 74-75).

La opresión tiene cinco caras: explotación, marginación, carencia de poder, imperialismo cultural y violencia. Estas manifestaciones y prácticas son estructurales porque se insertan en normas, hábitos y símbolos que no se cuestionan y se reproducen por las propias instituciones económicas, políticas y culturales (Young, 1990). A continuación, se hace una rápida revisión estos conceptos, únicamente con fines enunciativos, ya que la mayoría de ellos son elementos que no forman parte del fenómeno discriminatorio, sino que son constitutivos de otras formas de opresión.

La explotación

Esta primera categoría, para Young (1990) responde a las injusticias de la sociedad capitalista en cuanto que existen personas que ejercen sus capacidades de control sobre otras para su provecho. Su planteamiento se basa en la teoría de Marx y postula que no solo existe una transferencia de poderes en el que la clase capitalista sale beneficiada, sino que las y los trabajadores viven una disminución en su poder porque sufren pérdidas materiales y de control.

La explotación determina las relaciones estructurales entre grupos sociales, es decir, las reglas sociales en torno a lo que significa el trabajo, quién hace cada cosa y para quién, la forma en que se recompensa el trabajo y la configuración del proceso social por el cual las personas se apropian de los resultados de ese trabajo, funcionan para definir las relaciones de poder y desigualdad (Young, 1990).

La marginación

La marginación para Young (1990) es la cara más peligrosa de la opresión porque hace alusión a aquellas personas que el sistema de trabajo no puede o no quiere

incluir. Se trata, en suma, de una condición que coloca a grupos fuera de la participación útil en la sociedad, dejándoles privados materialmente e, incluso, sujetos al exterminio. Más allá de las cuestiones asociadas a la distribución, la marginación consiste también en dos condiciones: 1) cuando la provisión de bienestar produce nuevas injusticias al negar a quienes dependen de ella de los derechos que tienen otras personas; y 2) cuando es posible mitigar las privaciones materiales a través de las medidas de bienestar, la marginación sigue latente porque obstaculiza las oportunidades de ejercer las capacidades en formas socialmente definidas y reconocidas (Young, 1990).

Carencia de poder

La tercera cara de la opresión, para Young (1990) se denomina carencia de poder y tiene que ver con la ausencia e incapacidad de participar en la toma de decisiones que afectan la vida de las personas. Se asume que la mayoría de las personas tienen poco poder real en este terreno, sin embargo, también es cierto que gran parte tiene algún grado de poder en relación con otras personas, aun cuando no pueda incidir en políticas o resultados. Así, la carencia de poder se hace evidente cuando las personas tienen nula autoridad o poder y, por el contrario, el poder es ejercido sobre ellas. En el ámbito económico, la carencia de poder designa también una posición en la división del trabajo y social. Algunos de los resultados que permiten observar la carencia de poder son el impedimento en el desarrollo de las capacidades, la incapacidad de tomar decisiones en la vida laboral o el tratamiento irrespetuoso hacia personas motivado por su estatus (Young, 1990).

Imperialismo cultural

La cuarta práctica de la opresión para Young (1990) es el imperialismo cultural, que consiste en la experimentación de los rasgos dominantes de la sociedad, que resultan en la invisibilización de cierto grupo o, en otras palabras, la universalización de la cultura del grupo que domina y que se impone como norma. En este caso, los grupos culturalmente dominados son estereotipados y sus experiencias o interpretaciones de la vida poco afectan a la cultura dominante (Young, 1990).

Violencia

La violencia es la última cara de la opresión para Young (1990). Si bien, como señala Young, puede decirse que las acciones violentas son atribuibles a individuos en su carácter particular, lo que la hace una cuestión institucionalizada es su carácter sistémico en tanto práctica social y que es dirigida a integrantes de un grupo por el hecho de su pertenencia al mismo (Young, 1990).

Para Young, como señala Rodríguez Zepeda (2023), la opresión es el concepto principal para referirse a la injusticia que viven los grupos, perdiendo de vista que la discriminación puede entenderse también desde su dimensión estructural, argumento que, de acuerdo con el autor, se hace visible en los propios estudios sobre discriminación y, además, se trata de un concepto que tiene la capacidad de ser operacionalizable para las instituciones legislativas y judiciales.

Aun así, se reconoce que uno de los grandes aportes de Young tiene que ver con su acierto de ampliar el término de la opresión más allá de las injusticias económicas, que se expresan principalmente a través de la explotación, y recuperar otro tipo de desigualdades ocasionadas por estructuras culturales y políticas.

De hecho, como lo señala también Rodríguez Zepeda, el término de opresión “en su dimensión política, es más poderoso y persuasivo que el de discriminación, pero debe decirse que este último es más realista, toda vez que no existe un sólo Estado democrático constitucional que prohíba la opresión, mientras que todos proscriben la discriminación” (Rodríguez Zepeda, 2023, pág. 221).

Dicho esto, y tratándose de una tesis sobre discriminación, que obliga a hacer uso del lenguaje de los derechos humanos para colocar el énfasis en las obligaciones del Estado, se refuerza la necesidad de hacer uso del concepto de discriminación, aunque esto no signifique que no se puedan tomar prestados los contenidos del concepto de opresión que ofrece Young, con el fin de dotar de mayor potencia a la dimensión estructural de la discriminación.

Se hace hincapié en que, si bien se pueden recuperar elementos del concepto de opresión para llevarlos al terreno de la discriminación, esto no puede suceder a la

inversa, ya que el primero tiene una connotación y fuerza política que difícilmente puede traducirse

en el lenguaje jurídico mediante el que se sustancian institucionalmente los reclamos de justicia en una sociedad democrática, sobre todo en los procesos legales relativos a la garantía del derecho constitucional o humano a la no discriminación. De este modo, al asociar discriminación y opresión, podemos operar en las instituciones democráticas con un concepto recargado o rearticulado de la primera, mientras que tal operación de la opresión —a excepción de la impugnación abierta y militante al orden social existente o de la enunciación narrativa como la del discurso académico— es muy difícil de materializar. De hecho, la predominancia de la opresión aleja a la propia agenda interseccional del lenguaje de los derechos en que surgió (Rodríguez Zepeda, 2023, pág. 221).

Así, al tomar parte del contenido del concepto de opresión y aterrizarlo en el de la discriminación, es posible dar cuenta con mayor claridad de la multiplicidad de estructuras que organizan y sustentan a las prácticas discriminatorias.

De igual forma, en el enfoque estructural las categorías de género, clase, raza o cualquier otra, se asumen como factores que contribuyen a perpetuar la situación de desventaja de un grupo, que no solo son producto de desigualdades de hecho, sino de un sistema de creencias, estereotipos, prejuicios y prácticas tendientes a excluir de algunos ámbitos a ciertos grupos (Saba, 2007).

En suma, para fines de este trabajo, se entenderá por discriminación estructural a aquellas prácticas institucionalizadas, que tienen lugar en espacios formales e informales, sustentadas en estigmas contra las MITH por sus condiciones, características o rasgos identitarios que, en muchos casos, son interseccionales y cuyo efecto es la vulneración o negación del ejercicio de los derechos humanos.

El carácter estructural de la discriminación asume, por un lado, que ésta no se produce de forma autónoma o aislada, sino que está incorporada en las instituciones políticas, económicas y culturales de la sociedad; por otro, visibiliza patrones de

conducta generalizados y normalizados en la sociedad, pero sobre todo resalta el escalamiento del problema, considerando las desigualdades acumuladas por distintas adscripciones identitarias y la afectación de derechos que generan situaciones de exclusión social y violencia sistemática (Solis, 2017). A la vez, un abordaje estructural de la discriminación destaca las obligaciones del Estado (poderes públicos) en materia de derechos humanos y permite identificar prácticas de desigualdad de trato institucionalizadas, reguladas por las leyes o legitimadas en prácticas culturales que reproducen los patrones discriminatorios, así como analizar las respuestas de las instancias públicas a la prohibición constitucional de discriminar (Castel, 2004).

2.2. Las prácticas discriminatorias en espacios formales e informales o cómo tácticas y estrategias

La forma en que se hace palpable la discriminación es a través de las prácticas. Estas se convierten en el referente empírico del fenómeno discriminatorio. Las prácticas sociales pueden ser entendidas como las “actividades humanas sociales que se autoreproducen y son recursivas” (Giddens, 2011, pág. 40). Se trata de acciones que no son generadas, de manera original, por las personas, sino que estas las recrean y las reproducen en sus actividades cotidianas.

Para Giddens (2011) la estructuración de las prácticas sociales no es otra cosa que la producción y reproducción, en el tiempo y el espacio, de prácticas que resultan y, a la vez, son condición de la estructura, de hecho, las estructuras son en sí mismas prácticas ordenadas recurrentes, en otras palabras, no ocurren al margen de la praxis. En consecuencia, la estructura condiciona a la acción y esta última actualiza a la primera (De la Garza, 2001).

Se advierte que, entre el conjunto de prácticas sociales, es posible identificar que algunas tienen un mayor arraigo y que son de más larga data que otras. A este tipo de prácticas, que tienen una importante carga histórica, se les denominará prácticas institucionalizadas por poseer propiedades estructurales, es decir, las prácticas que tienen una mayor presencia en el espacio y tiempo (Giddens, 2011).

En esta tesitura, las prácticas que discriminan se inscriben en contextos históricos. No se trata de acciones aisladas, sino que son producto de estructuras que las encausan, reproducen y les otorgan un carácter sistémico.

Como señala González Arreola (2019), la discriminación estructural se expresa en reglas, procesos y modelos organizativos que se materializan en prácticas discriminatorias que tienen lugar en distintos ámbitos clave para el desarrollo de las personas, es decir, la salud, el trabajo, la justicia, y otros, teniendo fuertes consecuencias en la desigualdad social, económica y jurídica de las personas, más cuando esos ámbitos son públicos y el Estado acaba configurando esas prácticas.

Así, estas prácticas discriminatorias pueden tener lugar o ser observadas en distintos ámbitos o espacios. Por eso, resulta útil distinguirlas en dos: prácticas informales y formales. Las primeras corresponden a:

aquellas que no tienen un referente normativo en las disposiciones, reglamentos o lineamientos oficiales de las organizaciones o instituciones públicas y privadas. Estas prácticas a veces son llamadas “individuales”, aunque, como argumentaremos más adelante, el hecho de que sean realizadas por individuos sin un respaldo formal de las instituciones no significa que carezcan de un sustento normativo en estereotipos, prejuicios y patrones de conducta prevalecientes en la sociedad (Solís, 2017, pág. 30).

Por su parte, las formales “son aquellas que se cristalizan en las normativas de las organizaciones públicas y privadas” (Solís, 2017). A propósito de esta diferenciación, es fundamental no dejar de lado que ambas son consideradas prácticas institucionalizadas.

Para ofrecer una definición más amplia respecto de los espacios o normas formales e informales, se acude a la teoría política. Para North (1993), las instituciones son las reglas que establecen límites a la interacción humana y sus limitaciones pueden ser de carácter formal o informal.

Desde la perspectiva del nuevo institucionalismo, el foco se pone en las instituciones formales, pero también en las informales. Mariscal (2003) señala que las instituciones incluyen normas, símbolos, políticas públicas, y a la propia cultura.

Las reglas formales establecen mecanismos para garantizar el cumplimiento mediante terceros, es el caso de las instituciones del Estado con poder coercitivo. Las informales se autorrefuerzan, esto es, la garantía de su cumplimiento es por reputación o sanción de la propia colectividad (Navarrete, 2016, págs. 286-287).

A partir de este enfoque se puede entender que la formalidad refiere a aquel andamiaje legal que se aplica de manera universal, a la aplicación de reglas de forma impersonal y en igualdad para todas las personas. Por el contrario, la informalidad alude a un orden donde las reglas se aplican por tradición y prácticas que pueden ser consideradas particulares (Navarrete, 2016).

Por ello, se entenderá que un espacio formal es aquel en el que se encuentran las instituciones y reglas formales, es decir, el Congreso, las dependencias públicas, los órganos judiciales, así como las leyes y las políticas públicas que se diseñan en esos ámbitos.

El espacio informal es donde por contrapartida ocurren las prácticas cotidianas, el de las normas que no están escritas que, en este caso particular, es el ámbito de los hogares, caracterizado por relaciones laborales informales influenciadas por estigmas y prejuicios y fuera de la luz pública.

Además de ubicarlos en los distintos espacios, ámbitos o niveles, otra forma de distinguir y de observar las prácticas es concebirlas desde el ejercicio del poder en la cotidianeidad, para lo cual resulta oportuno retomar los aportes de De Certeau (1996), cuya apuesta es pensar estas prácticas en lo cotidiano y en el marco de relaciones de poder. Para el autor toda práctica, por más mínima que sea, tiene un uso.

De esta manera, a partir de las nociones de táctica y estrategia se pueden observar las prácticas que realizan la diversidad de actores involucrados en el objeto de investigación. La estrategia refiere al

cálculo (o a la manipulación) de las relaciones de fuerzas que se hace posible desde que un sujeto de voluntad y de poder (una empresa, un ejército, una ciudad, una institución científica) resulta aislable. La estrategia postula un lugar susceptible de circunscribirse como algo propio y de ser la base donde administrar las relaciones con una exterioridad de metas o de amenazas (De Certeau M. , 1996, pág. 42).

Por su parte, la táctica se define como

La acción calculada que determina la ausencia de un lugar propio. Por tanto, ninguna delimitación de la exterioridad le proporciona una condición de autonomía. La táctica no tiene más lugar que el del otro. Además, debe actuar con el terreno que le impone y organiza la ley de una fuerza extraña [...] es movimiento “en el interior del campo de visión del enemigo” [...] No cuenta con la posibilidad de darse un proyecto global ni de totalizar al adversario en un espacio distinto, visible y capaz de hacerse objetivo (De Certeau M. , 1996, pág. 43)

En suma, la estrategia habla de la posibilidad del ejercicio del poder derivado del lugar que se ocupa en relación con otros y, cuando esta condición está ausente, la táctica funciona como como la práctica que se encuentra determinada por las limitantes estructurales pero que puede ser considerada una forma de resistencia. De Certeau (1996) afirma que la táctica es la forma de ejercicio de poder de quienes no tienen un lugar propio y, si bien opera en el instante, sus intromisiones sobre el tiempo pueden crear condiciones que modifiquen, en alguna medida, la posición de subordinación.

Adentrarse a las prácticas cotidianas de poder puede ser de utilidad para colocar también la mirada en aquellas acciones de carácter individual que también son relevantes cuando se estudia la desigualdad de trato, porque ahí se manifiesta, de forma más concreta, la reproducción y fortalecimiento de las estructuras.

En síntesis, las prácticas discriminatorias se ejercen por distintos tipos de sujetos y en distintos ámbitos o niveles de informalidad o formalidad. Pueden consistir en procesos de reflexividad o subjetivación, lenguaje, discurso, apropiación y expresión de identidades, conductas o acciones y, todas estas manifestaciones, se inscriben en

diversas estructuras sociales. Esas prácticas son mecanismos de ejercicio de poder y permiten que el orden social se mantenga funcionando bajo ciertas reglas.

Ahora bien, hay prácticas antidiscriminatorias que, cuando se ejercen por sujetos ubicados en posiciones favorecedoras en determinado tiempo y espacio en las estructuras y hacen uso de los recursos a su alcance, pueden llegar a reconfigurar esas normas sociales y, eventualmente, cambiar algunos factores estructurales.

2.3. Las consecuencias de la discriminación en el ejercicio de los derechos sociales

Además de ubicarlos en los distintos espacios, ámbitos o niveles, otra forma de distinguir y de observar las prácticas e en la forma en que se presentan: excluyendo, es decir, cuando “se restringe el acceso a ámbitos institucionales que les son clave para aprovechar oportunidades relevantes para su desarrollo y/o ejercer sus derechos (salud, educación, justicia, etc.)” (González Arreola, 2019, pág. 171); o restringiendo que ocurre cuando, “aun cuando pueden acceder, enfrentan prácticas de trato desigual que restringen su capacidad de disfrute de oportunidades/derechos en condiciones de igualdad (recibir un salario menor por el mismo trabajo)” (González Arreola, 2019, pág. 171).

De esta manera, se apunta a que las prácticas discriminatorias tienen en el ejercicio de otros derechos. Uno de los elementos que constituyen el fenómeno discriminatorio es que, precisamente, genera consecuencias negativas en el acceso y ejercicio pleno del derecho a la salud, a la seguridad social, a un trabajo digno, entre otros.

Esta afirmación obliga a hacer un acercamiento teórico sobre los derechos sociales y su aparición en el entramado normativo en México que implica, según Aragón (2020),

un cambio significativo en la manera de pensar las relaciones político-jurídicas entre los individuos y el Estado: los Estados con la obligación de reconocer y de generar diseños institucionales favorables para la garantía adecuada de los derechos de sus miembros. En el caso de los derechos sociales, se han

incorporado en las cartas constitucionales de muchos Estados de Occidente. Su reconocimiento y garantía por parte de los Estados suponen formas de protección social que contribuyen tanto a asegurar la realización de planes de vida de las personas como a que la vida individual y colectiva no se degrade (Aragón Rivera, 2020, pág. 83).

En México, los derechos sociales aparecen, por primera vez, en el texto constitucional de 1917. A partir de ese momento, se asume que el Estado no solo se hace cargo de las garantías individuales, características del liberalismo, sino que vigila el cumplimiento de los derechos sociales, propios del socialismo. Este cambio en la Constitución es de la mayor relevancia para entender la creación y el funcionamiento del Estado de bienestar en México (Aragón Rivera, 2020).

En las siguientes líneas se abordarán algunos fundamentos sobre el derecho al trabajo, y a la seguridad social porque se asumen como aquellos más vulnerados para las trabajadoras del hogar y cuya interdependencia es importante para entender las afectaciones de la discriminación que viven las MITH.

El trabajo es un derecho humano esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana (Comité DESC, 2005). Puede ser definido como “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado” (ONU, 1996, art. 6). En México, el derecho al trabajo está reconocido jurídicamente en artículo 123 constitucional que establece que todas las personas tendrán acceso a un trabajo digno y socialmente útil (CPEUM, 2021, art. 123).

Se trata de un derecho cuyo cumplimiento recae principalmente en los poderes ejecutivo y legislativo, ya que implica la regulación y la actuación gubernamental para realizarse (Abramovich & Courtis, 2006). En cuanto a su relación con el derecho a la no discriminación, el Convenio 111 de la OIT señala que el Estado tiene la obligación de asegurar que no exista ningún tipo de discriminación y, en ese sentido, debe emitir la legislación necesaria, derogar normativa que vaya en contra de la política de igualdad

de oportunidades y establecer programas que promuevan la no discriminación en el empleo (OIT, 1958).

Del derecho al trabajo se vincula estrechamente el derecho a la seguridad social. De hecho, en el caso mexicano existe una clara dependencia entre ambos. La seguridad social, desde el derecho internacional de los derechos humanos puede conceptualizarse como un derecho fundamental para el desarrollo económico y social de la población y como herramienta para disminuir la desigualdad social porque tiene un carácter redistributivo que previene la exclusión, en este sentido, es que ha sido reconocido desde 1948 en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en la que se alude al derecho de todas las personas a la seguridad social que las proteja del desempleo, la vejez o la incapacidad (Díaz Figueroa, 2020).

De forma más concreta, pero en la misma línea del lenguaje de derechos, la OIT va a definir a la seguridad social como

La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia (OIT, Hechos concretos sobre seguridad social, S/F).

Asimismo, el artículo 2 de la Ley del Seguro Social (LSS) entiende a la seguridad social como aquella que tiene le objetivo de

garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado (LSS, 2023, Art. 2).

En suma, el derecho a la seguridad se entiende en el marco de los derechos sociales que “tienen como finalidad generar las condiciones mínimas de igualdad para que las personas puedan vivir con dignidad” (Díaz Figueroa, 2020, pág. 273). De esta

manera es que los derechos sociales son protecciones que recaen sobre las personas y conforman estándares de calidad de vida y que toman distancia de los programas filantrópicos o asistencialistas (Hernández Sánchez & González Placencia, 2020).

2.4. El proceso de estigmatización

Lo que distingue a la discriminación de cualquier otro tipo de desigualdad es el motor cultural que la genera y la sostiene. Se justifica y se refuerza por una serie de construcciones estigmatizadas en contra de grupos sociales particulares.

Como señala Gutiérrez (2014), aunque la discriminación tiene diversas aristas jurídicas, económicas e institucionales, el trasfondo común se encuentra una matriz cultural que debe ser revisada a fin de comprender la construcción estructural de los sujetos que en uno u otro campo actualizan las prácticas discriminatorias, dando cuerpo a relaciones de poder en las que es perceptible el mecanismo dual de prejuicio y exclusión que caracteriza a este fenómeno (Gutiérrez, 2014).

Al retomar a Young (1990) se identifica que hace referencia a que la opresión es producto de

grandes y profundas injusticias que sufren algunos grupos como consecuencia de presupuestos y reacciones a menudo inconscientes de gente que en las interacciones corrientes tiene buenas intenciones, y como consecuencia también de los estereotipos difundidos por los medios de comunicación, de los estereotipos culturales y de los aspectos estructurales de las jerarquías burocráticas y los mecanismos del mercado; en síntesis, como consecuencia de los procesos normales de la vida cotidiana (Young, 1990, pág. 75)

De hecho, la cuarta cara de la opresión para Young (1990) es el imperialismo cultural, que consiste en la experimentación de los rasgos dominantes de la sociedad, que resultan en la invisibilización de cierto grupo o, en otras palabras, la universalización de la cultura del grupo que domina y que se impone como norma. En este caso, los grupos culturalmente dominados son estereotipados y sus experiencias o interpretaciones de la vida poco afectan a la cultura dominante (Young, 1990).

Lo anterior genera una representación errónea de la humanidad, que se define en función de las experiencias y cultura del grupo dominante. La consecuencia es que, a partir de vías de interpretación y comunicación social, el resto de los grupos sociales se convierten en *otros*, a los que se les considera, naturalmente y sin cuestionamiento, como inferiores y cuando se visibilizan como grupos oprimidos, también se convierten en poblaciones estereotipadas y marginalizadas (Mira Aladrén & Lozano Blasco, 2022).

Si bien el concepto de imperialismo cultural es de gran densidad teórica y no es objeto de esta tesis profundizar en ello, es posible recuperar de los aportes de Young (1990), que este se asocia con los estigmas y prejuicios sociales atribuidos a ciertos grupos de población desvalorizados históricamente.

Los cimientos de las prácticas discriminatorias los vamos a encontrar en los estigmas y prejuicios que se construyen sobre ciertos grupos sociales

Esto da cuenta de la condición fundamentalmente cultural de este tipo de desigualdad, siempre que se entienda que una estructura cultural no se reduce a las representaciones conscientes o argumentables de los propios sujetos, sino al conjunto de valores, representaciones y, desde luego, prejuicios y estereotipos acerca del mundo social que ellos habitan y que muchas veces son inconscientes o están desfigurados por los procesos de racionalización; aunque en otras, como se ha visto, pueden ser conscientes y aceptados por el sujeto debido a que satisfacen algunos de sus intereses prácticos (Rodríguez Zepeda, 2023, pág. 59).

El estigma puede ser entendido, de acuerdo con Goffman (1963), como el proceso en el que se percibe a un grupo o persona como alguien que tiene un atributo no deseable que lo diferencia de los demás.

De esta manera es reducido en nuestras mentes de una persona común y completa a una persona manchada, disminuida. Tal atributo es un estigma, especialmente cuando su efecto de desacreditación es muy extenso; en ocasiones se le puede denominar falla, deficiencia o desventaja (Goffman, 1963, pág. 3).

A partir de este atributo, se cuestiona al individuo y se le disminuye en su valor social. Los tipos de estigma, las deformaciones corporales, las debilidades caracterológicas y el tribal, refiriéndose a la raza, la nación o la religión (Miric & al., 2017). En este último, en el estigma tribal, es donde se pueden colocar otras condiciones o rasgos identitarios que provocan esa desvalorización de los individuos y grupos, como el género, el origen indígena e, incluso, la actividad económica que se realiza.

La conceptualización de Goffman ha sido ampliada por diversos autores con la finalidad de poner el énfasis del estigma en el proceso y no en el atributo.

Según estos autores, quienes enfocan de manera prioritaria la intersección entre las manifestaciones estigmatizantes y las políticas públicas, el proceso de estigmatización comienza cuando los grupos dominantes de una sociedad reconocen ciertas diferencias humanas – sean éstas verdaderas o no; continua, si se considera que las diferencias observadas implican información desfavorable sobre las personas designadas; en la medida en que ocurre esto, se consigue su rotulación social a partir de estas diferencias. Las personas rotuladas son clasificadas en una categoría aparte, separando así el “nosotros” de “ellos” (Link & Phelan, 2001). La culminación del proceso de estigmatización ocurre cuando las diferencias designadas desencadenan distintas formas de desaprobación, rechazo, exclusión y discriminación (Miric & al., 2017, pág. 181)

Además, hay que tomar en cuenta que detrás del proceso de estigmatización los estereotipos, y prejuicios juegan un papel relevante. El estereotipo, que no siempre tiene un carácter negativo es, de acuerdo con Cook, una visión generalizada respecto a los atributos de un grupo particular o sobre los roles que sus integrantes deberían cumplir (Cook & Cusack, 2009). Por su parte, el prejuicio, que da origen al estigma, se define como “una antipatía que se apoya en una generalización imperfecta e inflexible. Puede sentirse o expresarse. Puede estar dirigida hacia un grupo en general, o hacia un individuo por el hecho de ser miembro del grupo” (Allport, 1971, pág. 24).

Que el prejuicio resulte en una práctica discriminatoria no es mecánico, sin embargo, el peligro de la materialización del prejuicio, para Rodríguez Zepeda, obliga a la construcción de un discurso normativo del derecho a la no discriminación, ya que sería la única vía para eliminar aquellos prejuicios que surgen de la ignorancia, y también “los provenientes de las razones prácticas, las ventajas ilegítimas y el placer o la satisfacción generados por los privilegios que se entienden como naturales por quienes los gozan (Rodríguez Zepeda, 2023, pág. 59).

De acuerdo con Rodríguez Zepeda (2023), la discriminación tiene que ver con dos cuestiones principales: 1) relaciones políticas o de dominio de carácter asimétrico; y 2) su naturaleza cultural que se basa en representaciones simbólicas sobre los grupos, en prejuicios y estigmas sobre “los otros”. En este sentido, según nuestro autor, la discriminación nunca será una diferenciación identitaria neutral, sino que es siempre la exclusión de un grupo al que no se le considera que sea parte de lo que se supone como normal, y pone como ejemplo

la estigmatización de las conductas femeninas como actos de debilidad y de escasa racionalidad depende de una percepción previa y socialmente extendida, atinente a un orden simbólico tradicional, de las mujeres como seres inferiores e indignos de trato equitativo, lo cual implica que la subordinación histórica de las mujeres no se asienta en la biología, en la fuerza corporal o en aptitudes racionales objetivas, sino en un imaginario simbólico que ordena a los géneros conforme a rangos de valor (Rodríguez Zepeda, 2023, pág. 51).

En suma, Rodríguez Zepeda (2023) advierte que, el prejuicio y el estigma forman parte de nuestra visión del mundo, y organiza simbólicamente nuestro lugar en la sociedad, por lo que la discriminación podría parecer algo natural. Sin embargo, añade que, al ser una construcción cultural, esta puede ser desmontada culturalmente.

Finalmente, es importante mencionar que esos procesos de estigmatización no solo se producen por los actores que discriminan, sino que, otro elemento notable del proceso de estigmatización es que las personas estigmatizadas tienden a aceptar y

asumir las mismas normas sociales que las desvalorizan o descalifican para una participación social igualitaria (Miric & al., 2017).

2.5. El concepto de grupo social

La discriminación estructural busca explicar un fenómeno que va más allá de las acciones individuales de diferencia de trato y que, por el contrario, se trata de un problema de carácter social en el que ciertos colectivos son desplazados, excluidos y oprimidos de la mayor parte de los ámbitos de la vida. A partir de esta perspectiva estructural, se puede decir que el concepto de grupo alude a:

un colectivo de personas que se diferencia de al menos otro grupo a través de formas culturales, prácticas o modos de vida. Los miembros de un grupo tienen afinidades específicas debido a sus experiencia o forma de vidas similares, lo cual los lleva asociarse entre sí más que con aquellas otras personas que no se identifican con el grupo o que lo hacen de otro modo. Los grupos son expresiones de las relaciones sociales; un grupo existe solo en relación con al menos otro grupo. Es decir, que la identificación de un grupo acontece cuando se produce el encuentro e interacción entre colectividades sociales que experimentan diferencias en su forma de vida y en su forma de asociación, aun si consideran que pertenecen todas a la misma sociedad (Young, 1990, págs. 77-78).

Como se mencionó arriba, los procesos de estigmatización se construyen sobre grupos que se asumen como diferentes, alejados del modelo de normalidad, o que poseen atributos indeseados. Un elemento importante para tomar en cuenta es que ningún grupo será objeto de estigmatización sin la existencia de una serie de prejuicios negativos que los clasifiquen de forma desventajosa (Rodríguez Zepeda, 2023).

El orden lógico de esta clasificación —las personas son, primero, lo que establece su grupo de referencia y luego, si acaso, lo que su individualidad distintiva sugiere— existe porque el prejuicio hace de cada persona particular sólo un caso de una serie preestablecida. Este orden lógico enseguida se trasmuta en orden político, pues a la subordinación de cada

caso individual a su grupo de adscripción corresponde la clasificación del grupo como equivalente a nuestra idea de humanidad plena o como inferior a ella (Rodríguez Zepeda, 2023, pág. 53).

Al llevar estas ideas al terreno de los derechos, se entendería que, el Estado, para garantizar el derecho a la no discriminación de las MITH debe, en primera instancia, identificarlas como un grupo en una situación de desventaja, desde la dimensión colectiva, es decir, aunque el trato desigual es vivido por personas individualmente consideradas, el motivo de esa injusticia se atribuye a una serie de rasgos o características de un grupo (Añón Roig, 2013).

2.6. Una perspectiva interseccional para los estudios sobre discriminación

La interseccionalidad puede catalogarse como uno de los aportes más novedosos e importantes de los estudios de género a distintas áreas de conocimiento. Empieza a ser cada vez más común el uso de esta perspectiva teórica e, incluso metodológica, en los trabajos desde las ciencias sociales y, de forma particular, en las investigaciones y estudios sobre discriminación porque ha abierto el debate para identificar y analizar múltiples formas de desventaja sobre los grupos históricamente discriminados. Sin embargo, es un concepto no exento de debates por los distintos enfoques del que ha sido sujeto.

El término de interseccionalidad también es reciente (1989 y 1991) y se enmarca en el análisis de los derechos desde el enfoque socio-jurídico. K. Crenshaw es quien conceptualiza por primera vez esta noción al hacer referencia a la forma en que género y raza interactúan y conforman múltiples dimensiones de desventajas (Crenshaw, 1991).

En sus obras “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex” (Crenshaw, 1989) y “Mapping the Margins” (Crenshaw, 1991), la autora busca evidenciar la forma en que la discriminación motivada por género y raza se superponen para generar desventajas específicas para las mujeres negras. Lo que permite la interseccionalidad es visibilizar una dinámica particular: cuando la atención y las políticas se enfocan en

los integrantes privilegiados de un grupo, se acentúa la desventaja de quienes viven más de una forma de discriminación (Crenshaw, 1989).

Al respecto, Rodríguez Zepeda (2023) señala que, para Crenshaw la interseccionalidad es

es el resultado de distintos y convergentes procesos de discriminación que, al interactuar con otros mecanismos de dominio, como la condición de clase social, dan lugar a una nueva dimensión de la desventaja. El enfoque unilateral en dichas categorías se halla vinculado a dos efectos: en primer lugar, la generación de privilegios dentro de las categorías de raza y sexo, y, en segundo lugar, la invisibilización del grupo interseccionado, en este caso, el de las mujeres negras (Rodríguez Zepeda, 2006, pág. 201).

Hill Collins (2000) hace un significativo aporte a los debates de la interseccionalidad al situarlo como un paradigma teórico para el análisis de la discriminación contra las mujeres negras. Lo particular de su propuesta es que, aunque coloca el énfasis en la opresión que viven las mujeres negras por ser víctimas de dos sistemas de dominación, la raza y el sexo, acepta la posibilidad de mirar hacia otras posibles intersecciones. Es decir, la experiencia de las mujeres negras puede servir para destapar otras formas de discriminación interseccional.

Desde la postura de Hill, la interseccionalidad se entiende como una herramienta para investigar

[...]cómo las relaciones de poder interseccionadas influyen las relaciones sociales a lo largo tanto de diversas sociedades como de experiencias individuales en la vida cotidiana. En tanto que herramienta analítica, la interseccionalidad contempla las categorías de raza, clase, género, sexualidad, nación, capacidad, etnicidad y edad —entre otras— como interrelacionadas y moldeándose mutuamente. La interseccionalidad es una vía para comprender y explicar la complejidad en el mundo, en la gente y en las experiencias humanas (Hill Collins & Bilge, Intersectionality, 2020, pág. 2)

En su obra *Black Feminist Thought*, retoma el concepto de opresión, al que define como “cualquier situación injusta en la que, de forma sistemática y durante un largo periodo de tiempo, un grupo niega a otro el acceso a los recursos de la sociedad” (Hill Collins, 2000, pág. 4). Esta autora, sugiere que el análisis deberá enfocarse más en las estructuras sociales y tomar distancia de la excesiva narración de identidades (Viveros Vigoya, 2016).

Se considera que la propuesta de Hill es la que más se acerca a la apuesta teórica de esta tesis porque permite abordar las distintas relaciones que tienen las categorías de sexo, etnicidad, raza y clase social y cómo, en su intersección conforman estructuras de opresión particulares que derivan en experiencias diferenciadas de discriminación de las que podrían ser sujetas las mujeres, en este caso, blancas, de posiciones sociales privilegiadas y no indígenas.

Lo que nos dice Hill es que la interconexión de identidades genera sistemas de opresión que, en los hechos deben mirarse no como aisladas, sino desde categorías híbridas (Hill Collins, 2000) que no, de manera exclusiva aplican a las mujeres negras, sino que es posible incluir otras categorías identitarias para la explicación de las formas de dominación o, en este caso, de discriminación. Desde la perspectiva estructural que propone la autora, la dominación proviene de arreglos institucionales y sociales que generan superestructuras de opresión (Hill Collins, 2000).

Por su parte, para el análisis de situaciones específicas, Hancock (2007) advierte de las limitaciones de los métodos cuantitativos y cualitativos de investigación. Los primeros porque tienden a tratar a las identidades de forma agregativa y no integradora, y los segundos por la dificultad de identificar si las categorías actúan de manera conjunta o hay alguna que predomina (Hancock, 2007). Esto no quiere decir que sea imposible ubicar la intersección de discriminaciones, por el contrario, “hay diferentes evidencias de que la combinación de tales asimetrías moldea de manera especial las percepciones o profundizan la desventaja de los grupos intersectados, pero lo que no puede registrarse es la invariancia causal del haz de categorías aislado por el enfoque interseccional” (Rodríguez Zepeda, 2023, pág. 216).

En todo caso, Hancock (2007) propone una serie de elementos que contribuyen a la construcción de la teoría normativa y la investigación empírica: 1) reconocer que en todos los problemas y procesos políticos está incluida más de una categoría de diferencia; 2) todas las categorías son relevantes, pero las relaciones entre ellas cambian y, por lo tanto, son una interrogante empírica constante; 3) cada categoría es distinta de manera interna; 4) las categorías de diferencia son dinámicas y combinan factores individuales e institucionales y, en consecuencia, pueden ser cuestionados en los dos niveles; 5) una investigación interseccional buscará examinar esas categorías en varios niveles y las interacciones entre los mismos; y 6) la interseccionalidad requiere desarrollarse teórica y empíricamente.

Ahora bien, la interseccionalidad como perspectiva teórica-metodológica debe ser recuperada cuidadosamente cuando se lleva a los estudios sobre discriminación. Como señala Rodríguez Zepeda, existen una serie de dilemas en su justificación y consecuencias políticas por su radicalismo discursivo (Rodríguez Zepeda, 2023), sobre todo porque el uso separado de las categorías sospechosas se convierte en contrario al discurso de la interseccionalidad.

En vez de disponer de una definición estable o estandarizada de interseccionalidad, lo que encontramos son varios esquemas o proyectos de interseccionalidad, una suerte de menú analítico y político que se despliega desde un modelo de definición agonista que choca con las agendas históricas de no discriminación, hasta una que pretende abarcar tanto los procesos macropolíticos como las experiencias subjetivas y las biografías personales. A la par, esta variedad de definiciones conduce a distintos emplazamientos políticos y agendas de intervención pública, pues, mientras un modelo tiende a acentuar y focalizar la particularidad de las identidades más oprimidas, marcando una separación radical respecto de otras agendas de igualdad y no discriminación, el otro, ciertamente más conciliador o aliancista, se orienta a la integración de coaliciones políticas de amplio alcance guiadas, eso sí, por la prioridad moral de los grupos más oprimidos (Rodríguez Zepeda, 2023, pág. 207).

En consecuencia, puede identificarse un contraste radical entre la teoría de la interseccionalidad, vista como aquella que busca explicar el fenómeno de la opresión sobre la base de una combinación única de factores, y la propia teoría sobre la discriminación que plantea la existencia de una amplia variación intragrupal (Rodríguez Zepeda, 2023). En otras palabras, adoptar un enfoque en el que sólo se recuperen las categorías estandarizadas de género, raza o etnicidad y clase despojaría al campo de conocimiento de la discriminación de la posibilidad de observar y analizar otros elementos que pudieran tener un efecto en la desventaja de los grupos sociales.

Esto no significa que la perspectiva interseccional no pueda ser incorporada en las investigaciones y los trabajos sobre discriminación. Por el contrario, contribuye y fortalece el enfoque estructural de la discriminación, le dota de mayor énfasis político y, si se le da un tratamiento amplio, es decir, en el que se dé cabida al entrecruzamiento de otras categorías sospechosas y se reconozca que estas no se experimentan necesariamente en un mismo nivel, puede enriquecer el análisis sobre los procesos discriminatorios y las estructuras que los sostienen.

En todo caso, debe tenerse en cuenta la posibilidad de que un mejor efecto heurístico para la investigación empírica puede provenir de una versión más débil de la teoría interseccional. Sería más débil por estar liberada de su exigencia de simultaneidad, es decir, aligerada de la expectativa epistemológica de que su validez analítica dependa de la invariabilidad, tanto en número como en homogeneidad interna, de su triada categorial (Rodríguez Zepeda, 2023, pág. 217).

Se suma a este argumento Serret (2023), cuando señala que la perspectiva interseccional, en una versión más débil, es útil porque ofrece la posibilidad de generar conocimiento y política de forma situada y con la ventaja epistémica de observar la forma en que se empalman condiciones de subalternidad que tienen efectos específicos, distintos a una suma de esas condiciones. La autora coloca como ejemplo la realidad que se produce por ser mujer indígena, que es diferente a la que resultaría de ambas condiciones por separado.

Incluso, la interseccionalidad, llevada al terreno jurídico y de las políticas públicas, tiene un alcance mucho mayor porque prevé la necesidad de implementar medidas diferenciadas para subgrupos de población, como las mujeres con condiciones e identidades particulares. En el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, por ejemplo, es posible dar cuenta de la adopción de una mirada interseccional, tal es el caso de la CEDAW que a la letra señala:

Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales (CEDAW, art. 14).

Superando los distintos y vigentes debates en torno a la interseccionalidad, para esta tesis se recupera un elemento central de este concepto, que tiene que ver con su capacidad para llevar el análisis más allá de preconcepción totalizadoras de los grupos sociales, es decir, de considerar a las mujeres y personas indígenas como grupos homogéneos. Otra pieza importante que nos proporciona la mirada interseccional es la existencia de relaciones de poder muy claras: la opresión y el privilegio. Del entrecruzamiento de los rasgos identitarios como el sexo, la discapacidad o la etnicidad, por mencionar algunos, dependerá el nivel de privilegio de los grupos y personas en particular.

Dicho lo anterior, ahora se hará una breve revisión teórica sobre las tres categorías que se advierten con mayor peso en la problemática discriminatoria de las MITH, dejando claro que no se da por sentado que sean las únicas que se entrecruzan en su experiencia o forma en la que padecen la discriminación.

2.7. Las categorías de género, etnicidad y clase social

No es objeto de este trabajo entrar en un debate profundo sobre cómo debe ser definido el género, sino que, a través de la revisión y recuperación de algunos de los aportes más importantes se identifican elementos clave para lograr construir una

definición que resulte apropiada. El género es una construcción social que se basa en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres para normar las pautas sociales de conducta que atribuyen características particulares a hombres y mujeres (Lamas, s.f.) definiendo, de esta forma, las relaciones de poder (Scott, 1996).

Lo relevante de la conceptualización del género es exponerlo como una categoría que organiza la discriminación hacia las mujeres, que permite considerar su carácter estructural y entender que el género se presenta como un conjunto de prácticas que reproducen las instituciones del propio orden social, en que mujeres y hombres se enfrentan a distintas realidades sociales, políticas y económicas, así como a distintas oportunidades de desarrollo por el hecho de la diferencia biológica (Facio & Fríes, 1999).

Lo mismo sucede con el factor étnico-racial. La etnicidad hace referencia a las diferencias culturales y no fenotípicas (Gall, 2004) mientras que el segundo, es una construcción social, denominada también como racialización, que es “originada por la creencia de la existencia de diferencias genéticas o biológicas entre grupos de personas y que se expresan en características físicas” (OXFAM, 2019, pág. 18). Así, el término “étnico-racial” se emplea para destacar que los límites que se establecen entre lo étnico y lo racial son difusos y que rara vez estos campos pueden ser separables entre sí (Nutini, 1997). De nueva cuenta, ambos elementos se consideran categorías, socialmente construidas, que han justificado la discriminación hacia las mujeres indígenas.

La discriminación étnico-racial se presenta también en su carácter estructural, particularmente a través del racismo institucionalizado, es decir, aquella violencia perpetrada por el Estado que ha estructurado un sistema de valores que discrimina, excluye y diferencia y estereotipa a través de la invisibilización, la negación y la omisión (De Friedemann, 1984), lo que se refleja también en el conjunto de políticas y prácticas que desfavorecen a algún grupo étnico, obstaculizándolo para alcanzar una posición de igualdad (Aguilar, 2010).

Finalmente, respecto a la categoría de clase, es oportuno señalar que esta continúa siendo foco de un debate vigente en las ciencias sociales, en gran medida por la necesidad de explicar los fenómenos de desigualdad social y las relaciones de dominación que persisten en las sociedades.

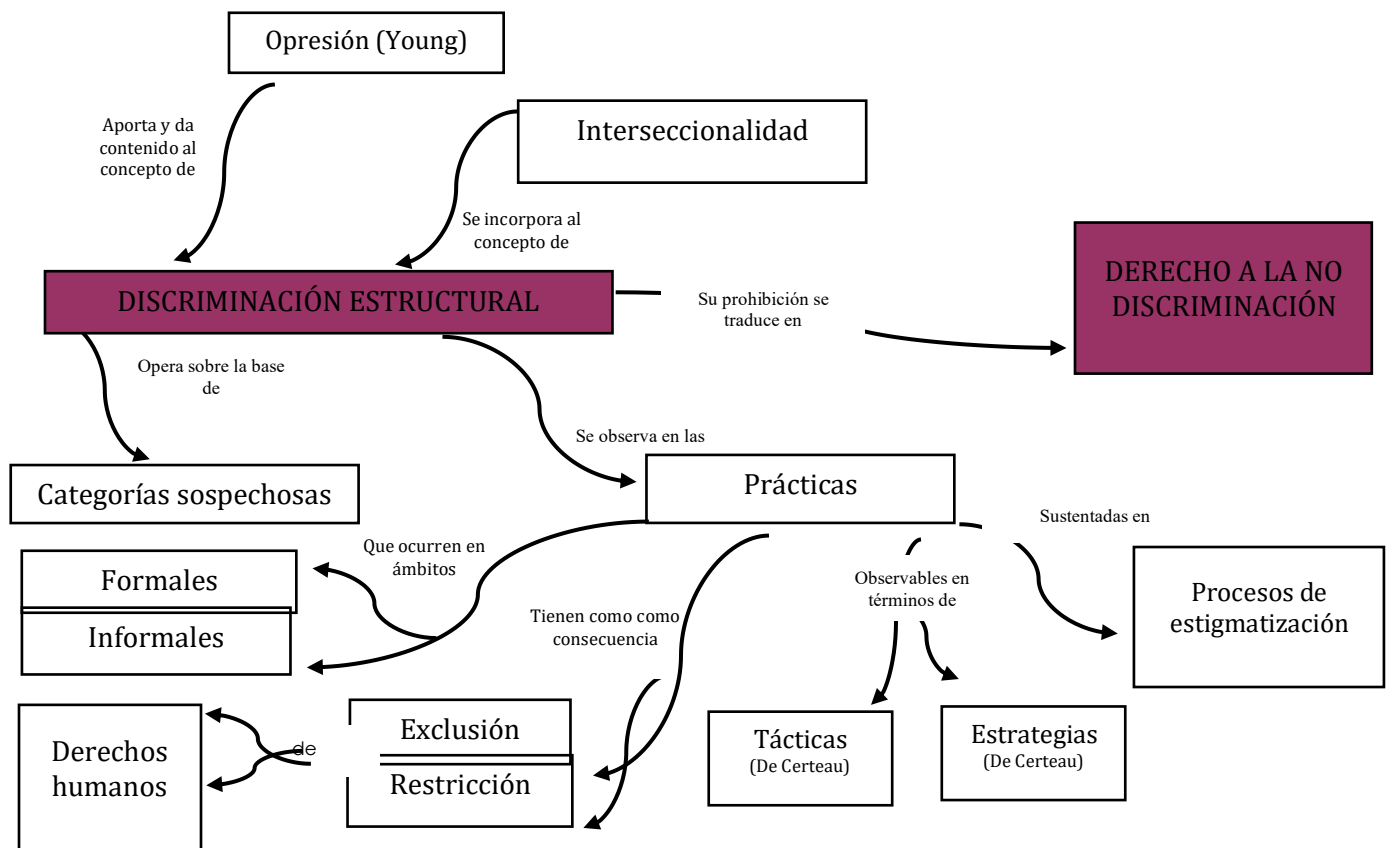
Aquí se tomará como referencia la propuesta de Giddens, que busca recuperar las coincidencias entre las teorías marxistas y weberiana pero incluyendo nuevas nociones, como la de estructuración de las relaciones de clases para abordar la forma en que las clases económicas se convierten en clases sociales o clases con formas estructurantes. Distingue entre la estructuración mediata y la inmediata de las relaciones de clase. La primera supone que la estructuración funciona de acuerdo con las posibilidades de movilidad que existen en la sociedad. De esta manera, a mayor grado de cierre de posibilidades de movilidad, mayor es la posibilidad de identificar la presencia de clases. Lo anterior es consecuencia de que el cierre tiene como resultado la reproducción de experiencias de vida a través de generaciones. En relación con los orígenes inmediatos de la estructuración, plantea la existencia de tres formas que la generan: la división del trabajo, las relaciones de autoridad y la influencia de grupos distributivos (Giddens, 1979).

Además, desde este punto de vista, la división de clases puede fortalecerse cuando coincida con el criterio de pertenencia a un grupo de estatus, es decir, cuando se cruza la estructuración de la organización económica con las categorizaciones que se basan en diferencias étnicas o culturales. En consecuencia, la afiliación a un grupo de estatus constituye una forma de capacidad de mercado, generando la causa más poderosa de estructuración de clases, donde las diferencias de actitudes, creencias o estilos de vida son más evidentes. Esas diferencias funcionan como una capacidad de mercado que descalifica a quienes las poseen y los ubica en las ocupaciones peor pagadas o desempleadas y, como resultado, el autor habla de la existencia de una infraclase (Giddens, 1979).

En síntesis, la relevancia de las tres categorías es concebirlas como factores configuradores de las prácticas de opresión que tienen lugar en el fenómeno de la discriminación estructural.

2.8. Mapa conceptual sobre el abordaje teórico

El mapa que se presenta a continuación se construye a partir del entramado conceptual desde el cual se concibe la discriminación estructural, desde su articulación con las prácticas de opresión que la sustentan y sus distintas manifestaciones; los espacios donde se desarrollan; y su afectación a grupos sociales y a derechos humanos, específicamente, al derecho a la no discriminación.



Capítulo 3. El derecho antidiscriminatorio y sus debates

3.1. Una mirada desde la sociología jurídica para abordar el derecho antidiscriminatorio

Hacer una aproximación desde la sociología, puede contrastar con las definiciones meramente jurídicas que se le han dado al concepto de derechos humanos.

La propuesta, desde esta mirada, es superar la noción positivista y descriptiva de estos, para tomar en consideración los procesos que se vinculan con la toma de posiciones en contra de las injusticias, identificar la manera en que los derechos circulan entre un gran número de actores, así como la creación de legislación, su interpretación, su aplicación e, incluso, su violación. Lo que se busca desde esta vertiente de la sociología jurídica es entender al derecho, las prácticas e instituciones legales dentro de los contextos sociales (Ansolabehere, 2011).

Entre los autores que han trabajado los derechos humanos desde la sociología, encontramos principalmente a Turner y a Sjoberg. El primero define a los derechos humanos como la respuesta institucional frente a la fragilidad humana (Turner, 1993), mientras que el segundo apunta a “los reclamos que hacen los individuos en distintos sistemas sociales y culturales contra las “relaciones de poder organizado” para promover la dignidad de (o, de manera más concreta el respeto igual y el interés por) los seres humanos” (Sjoberg, Gill, & Williams, 2005, pág. 60).

Para Ansolabehere existe una clara diferencia entre las dos concepciones:

Mientras en la primera perspectiva las claves son la fragilidad y la respuesta institucional para superarla, que podríamos vincular con los estudios preocupados por la institucionalización (en su clave más realista), y que deja fuera las asimetrías de poder y el carácter de las organizaciones de gran escala en la violación de los derechos; la segunda las retoma y propone una definición de derechos que pone el foco en el contenido contencioso de éstos, y que podría acercarse a las preocupaciones de lo que llamamos procesos de vivencia de los derechos. Mientras la primera de alguna manera denota una aproximación de arriba hacia abajo, de las instituciones a las personas, la segunda, en cambio, denota una aproximación de abajo hacia arriba, de las personas a las instituciones (Ansolabehere, 2011, pág. 26).

A partir de la perspectiva socio-jurídica se puede recuperar que, el derecho a la no discriminación no es únicamente un ordenamiento jurídico, sino que es necesario analizarlo desde los procesos de reclamo y/o de institucionalización. Este último punto

de entrada tiende a preocuparse por las reglas, la construcción de instituciones a cargo de su aplicación y la forma en que funcionan y, al mismo tiempo por el discurso y acciones de los actores involucrados (Ansolabehere, 2011).

Derivado de lo anterior, se entenderá por institucionalización a la existencia de una política deliberada que busca incorporarse y transversalizarse en todas las políticas públicas y en las acciones de los poderes del Estado (Ulloa Pizarro, 2017). O dicho de forma más amplia, como

el proceso por medio del cual las normas de estos derechos se crean y difunden en los Estados, mediante diferentes procesos (como la legislación, la construcción de agendas específicas, el desarrollo de políticas, las sentencias judiciales, entre otros). En esos procesos se relacionan tres instancias: reglas, organizaciones y actores. Con frecuencia se dice que una institución alude a una práctica; justamente en ésta se identifica la articulación entre las tres instancias mencionadas (Ansolabehere, Valdés Ugalde, & Vázquez, 2015, pág. 23).

En otras palabras, un proceso de institucionalización es la manera en que los derechos pasan de un discurso emancipatorio a materializarse en instituciones y normas jurídicas, así como lo que sucede con su contenido transformador cuando esto sucede.

De acuerdo con Ansolabehere (2011), los estudios que se enfocan en la institucionalización de los derechos humanos tienen el propósito de conocer cómo la normatividad internacional y nacional se concreta en instituciones y políticas públicas, así como en la actuación de dichas instituciones. Para las investigaciones en torno a la institucionalización, también es relevante el estudio de las élites políticas y las condiciones que posibilitan esa institucionalización. En esta misma línea, Stammers (1999), señala que la institucionalización es también un proceso social donde intervienen relaciones de poder y, por lo tanto, es indispensable conocer el contexto en que tiene lugar.

La intención de recuperar, para fines de esta tesis, una visión desde la sociología jurídica es para tener presente que, la garantía del derecho a la no discriminación de las

MITH, que se integra en un proceso de institucionalización, no se limita a asegurar el funcionamiento institucional legal, sino que se interponen también otros factores, entre ellos, las prácticas discriminatorias en donde intervienen actores, reglas y organizaciones. El Estado, de acuerdo con las implicaciones del derecho antidiscriminatorio, está también obligado a remover los obstáculos de índole cultural que interfieren con su garantía.

3.2. El derecho a la no discriminación desde la mirada estructural

En el capítulo previo se hizo un abordaje teórico sobre la discriminación estructural, así como la serie de elementos conceptuales que lo integran, es oportuno comenzar a hablar sobre la noción del derecho antidiscriminatorio y, por ello, es fundamental situarse en el marco del desarrollo teórico del concepto de igualdad. La noción de igualdad es también otro concepto complejo y objeto de estudio de distintas áreas de las ciencias sociales y, desde su vínculo con los derechos humanos, representa un elemento central para el debate sobre el derecho a la no discriminación (Carbonell, 2003). En consecuencia, no existe una definición única de la igualdad, sino que ha estado enmarcada en amplias discusiones filosóficas, jurídicas, económicas y políticas. Sin embargo, es necesario aclarar que, cuando se hace referencia a la igualdad se alude a un principio o a una directriz relativa a cómo deben ser tratadas las personas, es decir, a un “deber ser” (Laporta, 1985).

Además, como señala Rey (2011), la igualdad tiene un carácter histórico y, por lo tanto, es un concepto que ha conocido diversas concepciones que, incluso, pueden resultar contradictorias entre ellas. A propósito de ello, una de las discusiones latentes en torno a la garantía del derecho a la no discriminación se ubica en la forma de aplicar y hacer efectivo el derecho y esto se debe, en parte, a las distintas concepciones sobre el principio de igualdad y de universalidad. Han tenido lugar esfuerzos importantes para justificar que la existencia de la diversidad social y la prevalencia de situaciones de dominación que viven un gran número de personas obliga a dismantelar la idea general de la igualdad, es decir, la de la igualdad ante la ley, para considerar normas específicas que garanticen la igualdad de trato. Algunas de las críticas de quienes están

en contra de esta postura se basan en que esto supondría abandonar la idea de la universalidad (González Luna, 2012).

El concepto de igualdad se reconoce “teórica y universalmente bajo la siguiente fórmula argumentativa: Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (Ramírez Mosalve, 2011). Al respecto, Rosenfeld señala que:

De la mano de este extenso alcance de la igualdad, como un valor positivo deseado, viene el aparente desvanecimiento de su significado. De acuerdo con esto, no es sorprendente que la sola idea de igualdad haya sido atacada por considerársele vacía, lo cual ha sido invocado tanto por los defensores como por los oponentes de las acciones afirmativas (Rosenfeld, 2011, pág. 12).

De esta manera, es necesario colocar en el debate sobre la realización del derecho a la no discriminación a los distintos enfoques sobre el principio de igualdad, a partir de dos vertientes principales: la igualdad formal, que corresponde a la igualdad ante la ley y, por otro lado, la igualdad sustantiva, es decir, de oportunidades y resultados.

Sin la intención de ahondar en grandes discusiones teóricas, por igualdad ante la ley se entenderá aquella que tiene dos elementos principales: “a) igual capacidad jurídica de todos los ciudadanos ante los tribunales; y b) generalidad de la ley” (Huesca Rodríguez, 2015, pág. 41). La igualdad de oportunidades, por el contrario, contempla aplicar una regla de justicia en los casos en que existan condiciones inequitativas entre personas buscando equilibrar el punto de partida entre ellas. Lo anterior obliga al gobierno a intervenir con el fin de asegurar un piso mínimo de oportunidades (Bobbio, 1993).

Hay una postura que va aún más allá y que considera que la igualdad sólo se consigue en los resultados. Este paradigma parte de:

La idea de que en un estado natural, todos tendríamos las mismas oportunidades, por tanto, las desigualdades que existen entre los diferentes géneros, son productos de estructuras, estigmas y prejuicios sociales, las cuales,

son necesarios revertir no sólo con la implementación de políticas de igualdad de oportunidades de partida, sino que además, se debe garantizar que en los resultados, las mujeres obtengan el bien escaso por virtud de una política de igualdad de oportunidades de llegada (Huesca Rodríguez, 2015, pág. 44)

En síntesis, entre los debates sobre la igualdad podemos encontrar dos grandes posturas o corrientes. La primera tiene que ver con concebirla como trato no arbitrario o neutro, a la que se suele denominar perspectiva individual. La segunda, que será adoptada para este trabajo de investigación, es la igualdad como no opresión o sometimiento, y lleva el nombre de perspectiva estructural. Ambas posiciones no necesariamente son opuestas en todo momento, sino que la diferencia está en el alcance que cada una de ellas tiene para dar respuesta al fenómeno discriminatorio.

La idea de igualdad remonta al nacimiento de los Estados liberales y se plasmó como igualdad formal ante la ley, es decir, buscando garantizar la neutralidad del Estado para que este no hiciera diferencias entre aspectos considerados iguales (Garrido Gómez, 2009).

Si nos remontamos a la filosofía política de Bobbio (1993), la igualdad se sitúa más como un valor político que como un derecho. Desde este enfoque, el autor entenderá a la igualdad como un tipo de relación formal en su vínculo con la libertad. Así, la libertad es el fin para el individuo y la igualdad el fin para la totalidad o para la humanidad, asumiendo la presencia de una pluralidad. Además, la justicia resulta un elemento importante en esta propuesta teórica, porque la coloca como equivalente a la igualdad. De este modo, la justicia se entiende desde dos miradas: 1) como legalidad, es decir, que las acciones se realizan conforme a la ley; o 2) en su relación con la igualdad o, dicho de otro modo, cuando se hace referencia a que una acción es justa porque respeta la igualdad. En suma, la igualdad es el medio o los hechos que permiten la existencia del ideal de justicia. Bobbio (1993) afirma que el gran reto, en el ámbito jurídico, tiene que ver con la asignación de derechos a una pluralidad de personas que pertenecen a ciertas categorías porque, de acuerdo con él, la regla de justicia consiste en tratar a los iguales de manera igual y a los desiguales de forma desigual (Bobbio, 1993).

Por su parte, Ferrajoli, desde la mirada de la filosofía jurídica y acercándose al terreno de los derechos humanos plantea que existen dos formas de igualdad, la formal, que puede ser garantizada con el reconocimiento de derechos de libertad para todas las personas y la sustancial que se asegura a través de los derechos sociales. Agrega que en la reflexión sobre el principio de igualdad deben incorporarse los conceptos de diferencia, identidad personal y desigualdad. Así, las diferencias son la diversidad de las identidades personales y, las desigualdades consisten en las condiciones económicas y materiales de tal forma que, estas últimas representan hechos y la igualdad es la norma que protege y valoriza las diferencias para eliminar las desigualdades (Ferrajoli, 2010). A partir de esta formulación se vislumbra un acercamiento hacia una mirada más de corte social-estructural, sin embargo, se sigue situando en un contexto individualista en cuanto que el sujeto de derechos es la persona y el análisis se centra en el resultado de la norma discriminatoria y no en la causa que genera el problema. Aun así, es relevante señalar que hay una clara intención, desde su posición, de que el derecho se haga cargo de las diferencias.

En el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH) en donde el derecho a la no discriminación aparece como la columna vertebral de los derechos humanos (Serrano & Vázquez, 2013), se identifican definiciones relevantes sobre la concepción del derecho antidiscriminatorio, a partir de la formulación de definiciones sobre discriminación. Por ejemplo, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la define como:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CEDAW, 1979).

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (CERD) adopta una concepción casi idéntica, modificando el motivo que origina la diferencia de trato:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (CERD, 1965).

El derecho a la no discriminación desde la perspectiva estructural nos lleva a retomar las aportaciones de Saba (2016), que afirma que existen grupos que viven en una condición de exclusión o sometimiento social sistémico que se manifiesta en prácticas sociales y sistemas de creencias que impiden su participación en distintos ámbitos de la vida. Su propuesta es una crítica a la perspectiva de igualdad individualista porque esta se sustenta en el principio de razonabilidad y no incorpora la situación de grupo, sino que tiene como fin único asegurar que el Estado no tome decisiones o distinga a partir de concepciones prejuiciosas o estigmatizantes de las personas dando lugar a tratos arbitrarios. El argumento de Saba (2016) es que el enfoque individualista puede ser discriminatorio porque los tratos neutrales no toman en cuenta la diferencia de hecho en el trato, el contexto, y la pertenencia a ciertos grupos de población.

En respuesta a lo anterior, el autor recupera las ideas desarrolladas por Fiss, Post, Siegel y MacKinnon y propone pensar a la igualdad desde el principio de no sometimiento, subordinación o exclusión. La apuesta, desde esta perspectiva, es asumir que prevalecen tratos que segregan y excluyen y cuya tendencia es constituir grupos en situación de marginación. Mientras que la igualdad como no arbitrariedad (la individualista) protege a las personas de tratos desiguales irrazonables, la igualdad como no sometimiento busca revertir prácticas que perpetúan la subordinación y, en ese sentido, opera como guía para la formulación de políticas públicas que contribuyan a la eliminación de las estructuras sociales que la producen (Saba, 2016).

Dicho lo anterior, el derecho a la no discriminación tendría que ser entendido desde el ángulo de lo grupal o colectivo, buscando erradicar las situaciones de injusticia que viven quienes pertenecen a ciertos grupos de población y que suelen ser

designados por el género, la raza, o cualquier otra condición (Barrère Unzueta, 2003). La igualdad desde la óptica del no sometimiento tendrá como objetivo identificar la forma en que el derecho genera o deja intacta la desigualdad de trato o discriminación.

De hecho, en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) es posible identificar, de forma reciente, avances significativos para ubicar al derecho a la no discriminación más allá de

una noción formal de igualdad, limitada a exigir criterios de distinción objetivos y razonables y, por lo tanto, a prohibir diferencias de trato irrazonables, caprichosas o arbitrarias, sino que avanza hacia un concepto de igualdad material o estructural que parte del reconocimiento de que ciertos sectores de la población requieren la adopción de medidas afirmativas de equiparación. Ello implica la necesidad de trato diferenciado cuando, debido a las circunstancias que afectan a un grupo desventajado, la igualdad de trato suponga suspender o limitar el acceso a un servicio, bien o el ejercicio de un derecho (CIDH, 2019, pág. 34).

La importancia de construir una conceptualización que permita mirar más allá de las acciones individuales radica en la necesidad de establecer el alcance necesario para abordar el papel del Estado ante las situaciones discriminatorias. El Estado, bajo esta lógica, debe ser concebido como “un conjunto de instituciones y relaciones sociales (casi todas ellas sancionadas y respaldadas por el sistema legal de ese estado) que normalmente penetran y controlan la población y el territorio que ese conjunto delimita geográficamente” (O'Donnell, 2015, pág. 12).

Por esto, y aunque no se debe perder de vista las aportaciones e instrumentos que ofrecen las normas jurídicas nacionales e internacionales, es fundamental para este trabajo ampliar la forma de concebir al derecho a la no discriminación y entenderlo desde una dimensión estructural.

El reconocimiento de los derechos en la Constitución exige una serie de obligaciones estatales para asegurar su realización y, en ese sentido, el derecho antidiscriminatorio debe hacerse cargo del desmantelamiento de prácticas y

estructuras sociales que excluyen a grupos sociales (Saba, 2016). Desde este paradigma, se redefine el concepto tradicional del derecho a la no discriminación para asignarle la tarea de reconocer la existencia de sistemas de opresión y afrontarlos (Barrère & Morondo, 2011).

Para la garantía del derecho a la no discriminación se requieren, al menos dos condiciones: “1) la creación de la maquinaria institucional para la realización del derecho, y 2) la provisión de bienes y servicios para su satisfacción. Mientras que algunas serán de carácter inmediato, otras serán progresivas” (Serrano & Vázquez, 2013, pág. 19).

La creación de maquinaria institucional hace referencia a medidas legislativas y de cualquier otro tipo, pero siempre tomando en cuenta que, la sola existencia de un marco normativo no basta para dar cumplimiento, sino que requiere de la acción gubernamental para asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos (Corte IDH, 1998, párr. 167); en este sentido, es necesario poner la atención en la tarea de las instituciones a cargo de su realización (Serrano & Vázquez, 2013) y, por lo tanto, en las políticas públicas que se emprendan. .

La provisión de bienes y servicios no se concibe como una obligación del Estado dirigida a toda la población, sino únicamente a aquellas personas o grupos que no tienen acceso a los derechos y, por lo tanto, su aplicación debe ser inmediata (Serrano & Vázquez, 2015). Para garantizar los derechos, el Estado está obligado a asegurar que puedan ser ejercidos cuando sus titulares no pueden hacerlo por sí mismos, por esto, el acceso a servicios requiere “el empleo de recursos presupuestarios para atender las necesidades de los sectores sociales más necesitados” (Abramovich & Courtis, 2006, pág. 28). Esta condición pone en práctica el principio de universalidad porque supone que, aun cuando existan leyes, instituciones y políticas públicas que tengan como objeto la garantía de los derechos, la discriminación estructural tiene como resultado que, en los hechos, algunos grupos no tengan acceso efectivo.

Se ha visto, hasta aquí que, el derecho antidiscriminatorio está estrechamente vinculado con el impacto del derecho y de las políticas sobre los grupos en situación de

desventaja, prestando atención a los de prejuicios y de discriminación, pero también a la prevención de las desventajas y a la transformación de las estructuras de desigualdad (Añón Roig, 2013). A este respecto, Cerdá (2005) insiste en que la prohibición de discriminación no debe confundirse con el principio de igualdad porque excluiría la posibilidad de tomar en cuenta circunstancias particulares como la raza, el sexo o la religión, llevando a no reconocer la necesidad de corregir situaciones que afectan a grupos determinados.

3.3. Las acciones afirmativas y otras medidas para la igualdad

El derecho a la no discriminación contempla la implementación de medidas concretas para alcanzar la igualdad en los hechos. Se trata de un derecho imposible de realizar con la simple no intromisión del Estado, sino que requiere de la total participación del aparato estatal para su garantía, a través de acciones afirmativas.

Las acciones afirmativas, como señala Rodríguez Zepeda (2017), remite a un concepto que se construye

en la práctica política, la legislación y las acciones institucionales contra la discriminación en los Estados Unidos de América, que luego se ha convertido también en un punto álgido de debate político y jurídico sobre la discriminación y los reclamos de igualdad en esa nación y en otros países. La primera referencia pública al enunciado puede encontrarse en la expresión de la decisión política de que el Estado norteamericano actuase institucionalmente para la integración laboral de la población negra (Rodríguez Zepeda, 2017, pág. 24).

Como bien aclara el autor, las primeras formulaciones de la acción afirmativa tenían el objeto de lograr un tratamiento homogéneo, sin embargo, el concepto político de este término exige un trato diferenciado para grupos que se encuentran en situación de discriminación, cuestión que ha derivado también controversias en sociedades democráticas y plurales (Rodríguez Zepeda, 2017).

La razón de la aplicación de las acciones afirmativa se justifica por el reconocimiento de que, en los hechos, existen desigualdades que el Estado debe revertir para garantizar condiciones de igualdad (Huesca Rodríguez, 2015). La discusión se

encuentra en si estas realmente atienden el problema discriminatorio estructural, si deben tener lugar en el punto de partida o en los resultados e, incluso, en la posibilidad de que atenten contra el principio de igualdad.

Vale la pena rescatar las características principales de este tipo de medidas que ofrece Huesca (2015):

- a) La medida se basa en rasgos individuales y tiene como finalidad compensar la desigualdad material que sufre el grupo marginado desde el punto de vista individual; y;
- b) b) el rasgo característico de la discriminación es objetivo, indubitado e intemporal de inferioridad social. Generalmente este rasgo se traducirá en un rasgo económico, de raza, religión, orientación sexual, de género, e incluso natural como una minusvalía (Huesca Rodríguez, 2015, pág. 47).

Otra de las características de la acción afirmativa es que obliga a situarla en los debates sobre justicia. Implica no sólo tomar decisiones en el momento presente que favorezcan a grupos discriminados, “sino que alude también a la necesidad de que los ciudadanos miren hacia el pasado para considerar si es justa una política de compensación por la exclusión y discriminación sufridas” (Rodríguez Zepeda, 2017).

En otras palabras, las acciones afirmativas aparecen como uno de los mecanismos que deben ser empleados para garantizar el derecho a la no discriminación. Este tipo de medidas consisten en políticas impulsadas por el Estado, cuyo fin es revertir la situación de subordinación o exclusión respecto a ciertos espacios, prácticas o actividades, a los cuales, ciertos grupos no tienen acceso como resultado de prácticas y normas vigentes (Saba, 2016). En suma, el derecho antidiscriminatorio, desde el enfoque estructural, permite el trato diferenciado cuando se trata de grupos sociales en situación de exclusión.

Uno de los grandes debates sobre la discriminación y las formas de aterrizar el derecho antidiscriminatorio ha sido el de la implementación de este tipo de acciones especiales y temporales. Las teorías que argumentan a favor o en contra de las acciones afirmativas están determinadas, en gran medida, por la noción de igualdad que se

adopte, es decir, en la “concepción acerca de qué bienes sociales y económicos deben ser distribuidos de forma igual (o distribuirse de forma desigual con el propósito de alcanzar un resultado igual)” (Rosenfeld, 2011, pág. 27).

En México, las medidas afirmativas están reconocidas jurídicamente en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED). Este instrumento normativo no sólo señala la obligación de las instituciones públicas de implementar este tipo de acciones, sino que incluye dos tipos más: las medidas de nivelación y las de inclusión. El conjunto estas tres se denominan como “medidas para la igualdad”, y tienen distintas finalidades.

En primer lugar, las medidas de nivelación “son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad” (LFPED, art 15 Ter). Este tipo de medidas, a diferencia de las afirmativas, no son de carácter temporal, sino que buscan alcanzar un piso mínimo de igualdad en el acceso a oportunidades, servicios, espacios públicos, incluso en la propia ley, cuando esta tiene un carácter discriminatorio.

En segundo lugar, las medidas para la inclusión “son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato (LFPED, art. 15 Quintus). Estas acciones son, principalmente, educativas y pueden consistir en proyectos de sensibilización y concientización sobre la problemática discriminatoria, pero también en la transversalización de la perspectiva antidiscriminatoria en las políticas públicas.

En tercer lugar, aparecen las acciones afirmativas sobre las que ya se ha hecho mención en este trabajo. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) las define como

las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones

patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley (LFPED, art 15 Séptimus).

La legislación mexicana no sólo prevé la ejecución de acciones afirmativas dirigidas a grupos en situación de discriminación, es mucho más amplia porque establece la obligación para todos los poderes públicos federales de poner en marcha acciones que responden a una lógica distinta, pero que tienen la finalidad de garantizar, en los hechos, el derecho a la no discriminación y prevenir futuras violaciones. Las medidas para la inclusión, por ejemplo, apuntan más hacia el cambio cultural, a través de actividades educativas y formativas que puedan tener un impacto en las prácticas cotidianas, mientras que las de nivelación tiene que ver con la eliminación de obstáculos existentes que impiden la realización de los derechos. Ninguna de ellas es temporal y tampoco implican un trato preferencial, como sí lo hacen las acciones afirmativas.

Con esto, se da cuenta del vasto marco jurídico de respeto y protección del derecho a la no discriminación en el país. De hecho, las medidas para la igualdad representan la vía para la garantía del derecho y donde se ubican las principales complicaciones porque involucra el trabajo institucional, los presupuestos y las políticas.

Capítulo 4. El trabajo del hogar

El debate sobre el trabajo doméstico o del hogar ha formado parte de diversos ámbitos del conocimiento y corrientes teóricas que han buscado ofrecer explicaciones sobre la división sexual del trabajo, a partir de cuestiones reproductivas y la forma en que coloca a las mujeres en trabajos feminizados y menos valorados. En este apartado se exponen algunos de los planteamientos teóricos en los que se inscribe esta temática, sus implicaciones en el modelo económico vigente y, por último, un panorama general sobre las condiciones en las que se realiza el trabajo del hogar. De esta manera, se

retoman dos de las discusiones teóricas en las que se ha enmarcado el trabajo del hogar: a la división sexual del trabajo y a su productividad desde una lógica del mercado.

4.1. La división sexual del trabajo y la productividad del trabajo del hogar

Desde distintas corrientes teóricas se ha buscado explicar el origen y funcionamiento de la división sexual del trabajo. Conviene, en un inicio, hacer alusión al paradigma teórico de la economía neoclásica, sobre el cual se sustenta el modelo económico actual. Esta visión propone una explicación de la división sexual del trabajo basada en el modelo de maximización de la utilidad que plantea, en términos generales, que los hogares tienden a maximizar su utilidad, influenciados por las restricciones presupuestales, de tiempo y producción de bienes o, dicho de otra forma, de restricciones del ingreso total (Marçal, 2017). En consecuencia, el trabajo doméstico se distribuye conforme a ventajas comparativas, donde las mujeres aparecen como las más propicias para las tareas del hogar. La conclusión de los economistas neoclásicos consiste en que el propio mercado determina quiénes ganan más y quiénes menos y, por lo tanto, si las mujeres tienen un ingreso menor se debe a que son menos productivas. Esto a su vez, encuentra justificación en la falta de racionalidad de las mujeres como algo biológico (Marçal, 2017). De lo anterior, se infiere que las presunciones culturales basadas en estereotipos operan como directrices del razonamiento en esta perspectiva teórica.

Una mirada contraria alude al marxismo tradicional. Este enfoque coloca a la división sexual del trabajo como parte del entramado del sistema capitalista, es decir, se entiende como el lugar que cada grupo tiene en el proceso de producción. De esta manera, las situaciones de dominación a la que se enfrentan las mujeres forman parte de la propia lucha de clases, mismas que se reducen a dos tipos: la explotadora y la explotada (Poulantzas, 1981). En este sentido, se advierte que las mujeres, al no tener acceso a medios de producción por estar destinadas de forma natural al trabajo doméstico, les corresponde vivir en una posición subordinada.

Esta visión no incorpora al género como factor diferenciador en el ámbito del trabajo entre mujeres y hombres y, en consecuencia, el marxismo feminista aparece para colocar y ampliar la explicación sobre la división sexual del trabajo. Su apuesta es no pensar, exclusivamente, en cómo funciona el modelo de producción capitalista, sino en ahondar en el estudio de las prácticas concretas, como el caso del trabajo doméstico. Así, la conjunción del género, la raza y la clase se colocan como la fuente de la subordinación (Rendón, 2003). Sin duda, el aporte del feminismo, como lucha social y como perspectiva teórica, ha sido pieza clave para revelar las condiciones de desigualdad, más allá de la categoría de clase, aunque sin dejarla fuera.

De la división sexual del trabajo surge otra controversia relacionada con el tipo de actividad económica que se considera productiva o improductiva y que, de muchas formas, se sustenta en la diferenciación que se hace respecto a los trabajos que corresponden a las mujeres y a los hombres. Este asunto, también, lleva a un cuestionamiento de largo alcance, que tiene que ver con la forma de conceptualizar al trabajo y el lugar que ocupan las actividades domésticas.

El trabajo doméstico se realiza en el espacio privado, cuando pasa a la esfera extradoméstica, convirtiéndose en trabajo del hogar remunerado, opera en el marco de una lógica de mercado, determinada por la oferta y la demanda, lleva consigo una carga particular porque las actividades de cuidado, en general, aparecen desvalorizadas y desprovistas de legitimidad en el ámbito moral y público, por estar relegadas al espacio privado, tradicionalmente destinado a las mujeres. Así, el trabajo del hogar, como parte de los trabajos de cuidado, recae en mujeres, pero no en todas, sino en aquellas más pobres, poniendo en evidencia las diversas desigualdades que surgen de las relaciones de poder a raíz de la división del trabajo (Bourgeaud, 2018).

El tema de fondo es todavía más complejo y lleva, obligatoriamente, a cuestionarse sobre la forma en que se concibe el trabajo. “El trabajo se ha instituido progresivamente más como herramienta para la productividad, la supervivencia, la función mercantil y la reproducción del capital que, como actividad generadora de satisfactores humanos necesarios, de producción material de la reproducción social y

de dignificación de la actividad humana” (Román, 2022, pág. 19). En síntesis, el trabajo del hogar remunerado se inserta en estructuras articuladas por el género, por la dicotomía de lo público y privado, o por las reglas del mercado que lo invisibilizan y lo dejan fuera de las regulaciones que rigen el funcionamiento del trabajo reproduciendo, de esta manera, su precariedad.

Prueba de ello son los bajos salarios que reciben las trabajadoras del hogar en México. Esas diferencias salariales serían explicadas, desde el enfoque neoclásico, en términos de productividad y de inversión en el capital humano. (Rendón, 2003). Así, se normaliza que las mujeres que se dedican al trabajo del hogar reciban menores ingresos, bajo el supuesto de que no han invertido lo suficiente en su formación y especialización, debido a que la propia actividad es considerada como no rentable en términos de capital.

Sucede que, para el enfoque de mercado de trabajo, este solo es útil en términos mercantiles, es decir, aquel que genere ganancias sobre las mismas ganancias (Forrester, 1996). La particularidad del trabajo del hogar remunerado es que responde a un razonamiento muy distinto. Como se ha mencionado, se trata de actividades que, además de la elaboración de productos, consiste en servicios indispensables para la reproducción social y que, para todas las sociedades, continúa siendo de la mayor relevancia por el tiempo y esfuerzo que se le dedica (Rendón, 2003). Bajo esta lógica, se debe tomar en cuenta que existen otras formas de trabajo, necesarias para la reproducción social y generadoras de PIB, que son excluidas de la lógica de mercado y que también contribuyen a la heterogeneidad del trabajo, en su sentido amplio (Román, 2022).

Además, cuando el trabajo doméstico se reduce a una lógica de mercado, la consecuencia es que queda fuera de la categorización de trabajo productivo, porque no puede ser entendido como un tipo de capital que genera rendimientos futuros; por el contrario, su valor es de índole social. Asimismo, la dinámica de la oferta y demanda de trabajo concibe y produce a un individuo capitalista y competitivo, donde la posibilidad

de hablar de grupos sociales enteros que han sido excluidos sistemáticamente se vuelve casi nula.

De igual forma, cuando se toma en cuenta, desde la perspectiva neoclásica, solo a dos tipos de trabajadores, los ocupados y los desempleados, se invisibiliza la heterogeneidad de la composición del trabajo. Es importante ampliar el análisis hacia las personas y grupos que quedan fuera de la formalidad, de quienes no tienen acceso a prestaciones laborales, y quienes trabajan incluso, sin recibir un salario.

La idea que se busca concretar en esta discusión teórica es que en la historia de las sociedades han existido trabajos que son imprescindibles para la reproducción de la vida, como el caso del trabajo del hogar. Se trata de actividades económicas necesarias y vitales que, en un contexto de orden capitalista, se han imputado, casi de manera exclusiva, a grupos particulares.

Por ello, el debate sobre el trabajo y, de manera específica, al trabajo del hogar, es mucho más complejo y no puede ser reducido a la disputa entre su productividad o improductividad. Si se asume que esta discusión debe ser superada, entonces es posible enfocar la mirada en fortalecer los argumentos sobre si el trabajo, desde su heterogeneidad, permite a las personas vivir con dignidad. Desde el enfoque de derechos humanos se advierte un cambio radical en la conceptualización del trabajo. Importan las reglas, las instituciones, los derechos económicos sociales, pero también los políticos. En suma, el trabajo es visto desde su complejidad y a partir de una visión integral de las distintas estructuras que lo condicionan.

4.2. Las trabajadoras del hogar: características y condiciones

En México, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, se denomina trabajadora del hogar a quien, de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas (LFT, 2021).

En resumen, las trabajadoras del hogar son aquellas que se emplean en los hogares de las personas, de manera remunerada y realizando labores de cuidado, aseo, asistencia o cualquier otra relacionada con las tareas domésticas, bajo distintas modalidades: residiendo o no en el domicilio o trabajando para distintas personas.

De forma más concreta, las actividades o prácticas de las trabajadoras son, principalmente, “la limpieza de hogares (incluyéndose también la cocina), y en los cuidados (normalmente a personas mayores, personas con algún tipo de discapacidad que les impide un desarrollo autónomo, y menores). La actividad que ejecutan reviste monotonía e implica repetición de movimiento incorrección en posturas, manejo de cargas pesadas y productos de limpieza, junto con una deficiente protección en materia de prevención de riesgos” (Digón Martín, Antón Mellón, & Parra, 2024, págs. 113-114).

El trabajo del hogar, como parte de los trabajos de cuidado, recae en mujeres, pero no en todas, sino en aquellas más pobres, poniendo en evidencia las diversas desigualdades que surgen de las relaciones de poder a raíz de la división del trabajo (Bourgeaud, 2018).

Una de las características históricas del trabajo doméstico ha sido su invisibilidad. Mucho ha tenido que ver con esto el hecho de que se haya configurado política e ideológicamente como “no trabajo”, debido a que se realiza en el ámbito “privado” del hogar (Hirata y Kergoat, 2007; Lerussi, 2011; Molinier y Legarreta, 2016; Murillo, 2006; Torns, 2008). Esto, a su vez, ha legitimado la ausencia del Estado en cuanto a la regulación y la protección social

de quienes se han dedicado a esta tarea. Como señala Arango Gaviria (2011: 96-97), la invisibilidad de los trabajos de cuidado, dentro de los cuales el empleo doméstico ocupa un lugar destacado, está estrechamente ligada a la naturalización de estas actividades como propias de las mujeres. La distribución desigual de tareas de cuidado, siguiendo este argumento, no puede pensarse por fuera de las relaciones de dominación: relaciones asimétricas entre varones y mujeres, pero también entre clases y “razas” (Molinier y Legarreta, 2016:6) (Magliano, 2018, págs. 37-38),

Entre las particularidades de la dinámica en la que están insertas, es posible dar cuenta de que su trabajo tiene poco o nulo reconocimiento social y, por supuesto, suelen ser mal remunerados. Como bien señala Bourgeaud, desde lo que denomina una perspectiva práctica, al estar en el espacio del hogar sufren de invisibilidad social y las tareas que desempeñan son catalogadas como femeninas y consideradas poco dignas. En este sentido, ella sostiene que lo que viven las mujeres trabajadoras del hogar es la personalización de la dominación laboral, refiriéndose a una dominación sobre su vida entera y no únicamente sobre su trabajo (Bourgeaud & Lautier, 2014).

La trabajadora doméstica está atrapada entre su vida privada y ese otro espacio privado donde desarrolla su actividad. Su vida privada parece anulada (más aún cuando la trabajadora vive en el domicilio de sus empleadores), mientras que estas condiciones particulares de existencia aparecen cuanto más descarnadas en las obligaciones que pesan sobre la organización familiar de la trabajadora (Bourgeaud & Lautier, 2014, pág. 97).

En línea con lo anterior, la autora sostiene que el trabajo del hogar presenta relaciones interpersonales mucho más fuertes que en otro tipo de ocupaciones y, sobre todo, muy desiguales.

Si bien existe un margen de maniobra de la empleada (por lo general está sola una parte de la jornada en el domicilio del patrón), predomina la asimetría en la relación que, aunque suele presentarse como “amigable”, sigue siendo una relación de dominación. Dicha relación es compleja, ambigua, variable, y

representa la clave para la comprensión de este oficio olvidado por las ciencias sociales durante mucho tiempo (Bourgeaud & Lautier, 2014, págs. 100-101).

A propósito de lo mencionado, Rollins (1990) afirma que lo que genera la magnitud e intensidad de la dominación en el trabajo del hogar, a diferencia de otros empleos es, precisamente, las relaciones personales que tienen lugar en ese espacio y que se presentan como afectividad, sobre todo, entre dos mujeres. De esta manera, las empleadoras asientan su autoridad sobre la protección y cuidados de sus trabajadoras del hogar, es decir, a través de conductas maternalistas que representan un mecanismo de explotación, incluso, psicológico porque ofrece cierta protección maternal y, al mismo tiempo degrada y ofende, lo que no es muy distinto a una conducta maternalista asentada, desde luego, en el paternalismo y en el poder masculino. En suma, el maternalismo que se enmarca en el poder masculino y, por lo tanto, en el paternalismo, combina la benevolencia con la amenaza e influye en la movilización de los afectos (Rollins, 1990).

Borgeaud (2018) adiciona que el capitalismo se acomoda de esta forma al paternalismo o maternalismo como a otras formas de organización social o de relaciones de dominación. Las relaciones laborales de las trabajadoras del hogar se suelen regir por simples acuerdos de obligación ocasionando la inestabilidad legal de la situación de este grupo de población, aun cuando se presentan casos en que la empleadora “generosa” pueda proveer de servicios médicos o de otro tipo fuera del marco de las obligaciones legales, generando una dinámica de ficción de generosidad y deuda por parte de la trabajadora del hogar.

Otro elemento importante para destacar tiene que ver con que, una de las principales características del trabajo del hogar es su individualización, ya que generalmente están aisladas de otras trabajadoras, impidiendo la articulación colectiva que sí se da en otros espacios. Así, lo que encontramos es un modelo de relación laboral donde hay poca o nula práctica sindical y el vínculo con la persona empleadora es individualizado, alejándolas de acceso a bienes y prestaciones laborales (Digón Martín, Antón Mellón, & Parra, 2024).

Desde un análisis más amplio, se advierte que el paradigma neoliberal ha legitimado la privatización de los beneficios financieros, perjudicando a grandes sectores de la sociedad, sobre todo a aquellos más desfavorecidos, porque las prioridades presupuestarias se han focalizado en otras áreas. La lógica neoliberal considera que la desigualdad, tanto de recursos como de oportunidades, responde a un asunto de responsabilidad individual en el mercado, es decir, de la meritocracia. Se atribuye a los individuos la carga de un problema sistémico, donde el trabajo y los bienes se mercantilizan y el resultado final es que, aquellos trabajos que se asumen como sencillos, se devalúan (Digón Martín, Antón Mellón, & Parra, 2024).

4.3. Un contexto sobre el proceso de institucionalización del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar

Es posible ubicar en el año 2000 el arranque o surgimiento del proceso organizativo de las trabajadoras del hogar para exigir el reconocimiento de sus derechos laborales. Ese año, se creó la primera organización de trabajadoras del hogar, bajo el liderazgo de Marcelina Bautista y que lleva el nombre de Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH).

Es necesario colocar en contexto lo que sucedía en el país en ese momento. En el año 2000 surgen nuevos colectivos sociales que se comienzan a apropiarse del lenguaje de derechos humanos para reclamar su inclusión y, por primera vez, la lucha contra la discriminación aparece como relevante para la construcción democrática, trayendo nuevas responsabilidades al Estado (Hernández Sánchez M. A., 2020).

En el caso de las trabajadoras del hogar, se trató, en opinión de Azuela (AS2), de un movimiento largo y muy lento porque las trabajadoras podían reunirse únicamente los domingos, que es el día en que no trabajan y lo hacían, por lo general, en la Alameda de la Ciudad de México. Además, fue un proceso que implicó una fuerte labor de convencimiento entre ellas mismas sobre la necesidad y relevancia de ser reconocidas en derechos y de la posibilidad de exigirlos. Otra característica de los inicios de este movimiento de trabajadoras del hogar es que la participación era variante, no siempre

iban las mismas porque muchas se regresaban a sus pueblos de origen. A esto se sumó que, para varias de esas mujeres, el trabajo del hogar era motivo de vergüenza por las etiquetas construidas en torno a este (AS2).

Desde la experiencia de Haas (APS1), no se trató nunca de un movimiento masivo donde influyeron grandes grupos de personas, sino de la puesta en marcha de acciones estratégicas, donde la participación de Marcelina Bautista fue indispensable para mantener y conducir esta lucha. Coincide Mercado (AP1) respecto a que la pieza fundamental de la inclusión del tema en la discusión pública fue la figura de Marcelina Bautista.

En este mismo sentido, Bucio (APyS2) destaca que Marcelina Bautista, a diferencia de otros grupos, por ejemplo, el movimiento indígena o LGBT que buscaron más bien la creación de conciencia colectiva y fuerza social en sus congéneres, ella sabía que tenía que acercarse directamente con los tomadores de decisiones. Aun cuando hubiera contacto y organización con las trabajadoras del hogar,

[...] se dio cuenta, no sé si rápidamente, pero se dio cuenta de que iba a ser siempre insuficiente. Era imposible lograr que estos dos mundos bajo el mismo techo se encontraran, si no trabajaba con los decisores. Entonces tocó puertas de todos los decisores posibles. Y entre los decisores hay vasos comunicantes (APyS2).

De vuelta en la línea del tiempo de este proceso de institucionalización, en 2001, con la llegada del Partido Acción Nacional (PAN) al frente del Ejecutivo se reforma la constitución para ampliar el reconocimiento de los derechos indígenas. En esa misma modificación se adiciona la cláusula antidiscriminatoria en el primer párrafo constitucional, reconociéndose jurídicamente el derecho a la no discriminación en México, de la siguiente forma:

Queda prohibida toda 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 y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (CPEUM, 2021, art.1).

La inclusión de esta cláusula antidiscriminatoria ha sido un elemento detonador de una serie de procesos que llevaron a la aprobación de un nuevo marco normativo que, paralelamente, llevó a la creación de instituciones dedicadas exclusivamente a proteger el derecho a la no discriminación de grupos en una situación de desventaja histórica, muestra de ello es que en el mismo 2001 se crea el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), con la encomienda de trabajar a favor de la igualdad de género y la no discriminación contra las mujeres.

Los avances de la institucionalización del derecho a la no discriminación empiezan a cobrar mayor relevancia con la promulgación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) en 2003 que, a su vez, mandató la creación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), como órgano del Estado mexicano encargado de coordinar las acciones en materia de igualdad y no discriminación.¹ En cuanto a sus antecedentes, es relevante recuperar que, al inicio de la administración de Fox (2001), se conformó la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, bajo el liderazgo de Gilberto Rincón Gallardo, que derivó en la consolidación de una instancia pública específica para encabezar la lucha contra la discriminación.

A la agenda específica de reconocimiento de derechos de las trabajadoras del hogar, con el paso del tiempo se fueron sumando personas y organizaciones aliadas, asociaciones feministas e investigadoras de la academia fueron comprometiéndose y sumándose (APS1). Algunas instituciones públicas como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) o la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) del 2006 empezaron a tocar puertas con otras secretarías del ejecutivo federal para abordar las estrategias para el reconocimiento de los derechos laborales de este grupo poblacional (AS2).

¹ El CONAPRED “es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal”, y tiene a su cargo la recepción y resolución de las quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones. http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15

Destaca que, en los orígenes de este movimiento el discurso utilizado era en términos de garantía de derechos laborales, específicamente de contratos y de seguridad social, así como de la aprobación de un instrumento internacional de reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar. Si bien, el derecho a la no discriminación se incluye en el texto constitucional en 2001, fue entre 2009 y 2010 que las organizaciones impulsoras se empezaron a apropiarse del término, como mecanismo para evidenciar la discriminación múltiple que viven las trabajadoras del hogar y como llave para el ejercicio del resto de los derechos (AS2).

2011 es un año fundamental para la institucionalización del derecho a la no discriminación en México porque, entre otras cosas, se trató de “un punto de inflexión del derecho a la no discriminación de un derecho llave a un derecho bisagra porque la lucha contra la discriminación obliga no solo a los organismos especializados en atención a poblaciones vulnerabilizadas, sino a transversalizarla en todas las funciones cotidianas” (Hernández Sánchez M. A., 2020, pág. 264).

En esta línea de tiempo, otro acontecimiento importante fue el reconocimiento del Sindicato Nacional de Trabajadores del Hogar (SINACTRAHO) por el Gobierno de la Ciudad de México en 2015 (AP1). Ese mismo año surgió la organización de Hogar Justo Hogar, como respuesta a la necesidad identificada por Marcelina Bautista, de contar con un espacio desde donde pudieran participar también las empleadoras y otras personas no dedicadas al trabajo del hogar (AS2).

De esta manera, se vislumbra cómo se fueron construyendo alianzas estratégicas entre actores de diversa índole y procedencia que, según Mercado (AP1), se apoyaron del esfuerzo realizado por instituciones como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) o el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), de generar información y diagnósticos que revelaran las condiciones discriminatorias de las trabajadoras del hogar. Esto lleva a hablar de lo trascendental que puede resultar visibilizar las problemáticas de discriminación como base y sustento para la implementación de acciones concretas encaminadas a erradicar esas situaciones de desigualdad de trato.

También, aparecen en escena, de forma más reciente, instituciones como el poder legislativo, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y, posteriormente la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) (AS1). En suma, de la información revelada por actores de carácter social y político se infiere que la movilización por el reconocimiento y garantía del derecho a la no discriminación en el ejercicio de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar tiene una historia que comienza hace más de una década, que fue creciendo y donde distintos actores fueron aportando, pero que, en palabras de Azuela (AS2), ha tenido la característica de la presencia y participación de las trabajadoras del hogar al centro de la toma de decisiones.

En 2011, se logró la expedición del Convenio sobre los Trabajadores Domésticos, mejor conocido como Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, en su artículo 3, establece la prohibición de la discriminación en el empleo (OIT, 2011). Es importante mencionar que México ratificó el instrumento en el año 2020, es decir, casi 10 años después de su aprobación.

El antecedente principal, que determinó la suscripción del Convenio 189 de la OIT, tuvo que ver, no con una acción promovida desde el Ejecutivo Federal en el marco de sus obligaciones en materia de derechos humanos, sino como un mandato de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). El 5 de diciembre de 2018 la Segunda Sala resolvió que la Ley del Seguro Social (LSS) era inconstitucional porque excluía al trabajo doméstico de la obligación del otorgar seguridad social y, por lo tanto, se debía obligar a los empleadores a pagar por ese derecho (Sánchez Ramírez & Vázquez Correa, 2018).

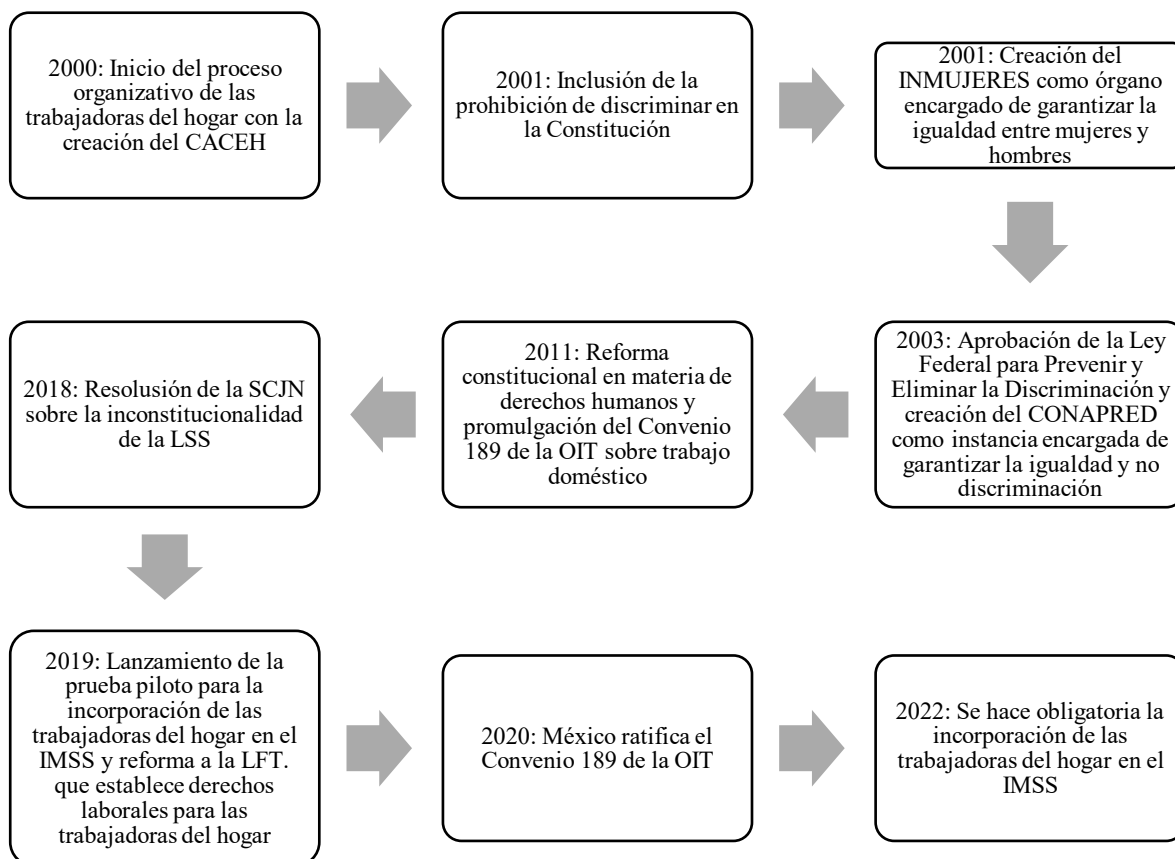
En su resolución, la Corte ordenó al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) lanzar un programa piloto de seguridad social para las trabajadoras del hogar antes del término del 2019. Detalló que el programa debía tomar en cuenta las particularidades del trabajo doméstico, contar con condiciones no menos favorables que las establecidas para los demás trabajadores. Esto es, que debían proporcionarse los seguros de: (I) riesgos de trabajo; (II) enfermedades; (III) maternidad; (IV) invalidez y vida; y (V) retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

y, sobre todo, que no debía ser de carácter voluntario, sino imperativo. Además, estableció que el régimen debe ser viable para el propio Instituto, desde el punto de vista financiero y de fácil implementación para los patrones por lo que sugirió al Instituto explorar las facilidades administrativas que se podrían ofrecer para ayudar a los patrones a cumplir con sus obligaciones, ponderando la exención de inscripción ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT) (Torres, 2020, pág. 24).

Así, en abril de 2019 el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) lanza el programa piloto con la finalidad de que, en no más de 18 meses, se encuentre en la posibilidad de proponer al Legislativo Federal las condiciones necesarias para lograr la incorporación formal de las trabajadoras del hogar a la seguridad social (Heatley Tejada, 2020). Entre los resultados que se obtuvieron al mes de julio de 2019, es decir, a tres meses de su implementación, se encontró que 2756 personas trabajadoras del hogar se habían afiliado al programa piloto (Torres, 2020). Por su parte, a principios de 2020, 19,648 trabajadoras y trabajadores del hogar formaban parte ya del programa, pero, quienes resultaron mayormente beneficiados fueron los hombres que si bien, representan la minoría, son el 27% de los asegurados (Heatley Tejada, 2020).

Finalmente, en noviembre de 2022 se publicó el *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, en materia de personas trabajadoras del hogar*, haciendo obligatoria la incorporación de las trabajadoras del hogar en el régimen de seguridad social (DOF, 2022). La siguiente figura sistematiza, a grandes rasgos, el proceso de institucionalización del derecho a la no discriminación, que se inaugura formalmente con la aparición de la cláusula antidiscriminatoria, que se fortalece con la creación de instituciones públicas a cargo de la atención a grupos en situación de discriminación y que va tomando cauce para atender las particularidades de la vulneración de los derechos de las trabajadoras del hogar, a través de cambios normativos y políticas públicas.

Figura 1. Línea del tiempo relativa al proceso de institucionalización del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar



Fuente: elaboración propia, a partir de lo narrado en las entrevistas realizadas y de la revisión documental del trabajo de campo.

Capítulo 5. El marco metodológico y el diseño de la investigación

5.1. La estrategia metodológica para el estudio de las prácticas de discriminación

El estudio empírico de la discriminación nos lleva, casi de manera obligada, al análisis de las prácticas sociales. En esta investigación se examinan las prácticas discriminatorias que limitan el ejercicio del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar.

Recordemos que esta investigación tiene la finalidad de explicar por qué las mujeres indígenas trabajadoras del hogar no han logrado el ejercicio pleno del derecho a la no discriminación, aun cuando se ha reconocido jurídicamente. De acuerdo con la hipótesis, que opera como ruta de abordaje, la limitante para el ejercicio del derecho antidiscriminatorio se ubica en la prevalencia de prácticas sustentadas en un proceso de estigmatización que producen y reproducen la discriminación estructural. En este sentido, además de identificar prácticas concretas, también buscaré indagar en lo que hay detrás de ellas, es decir, en las construcciones simbólicas y estigmatizadas sobre las mujeres indígenas trabajadoras del hogar, como motor cultural de la discriminación.

Como se expuso en el marco teórico, las prácticas pueden tener lugar o ser observadas en distintos ámbitos o espacios: informales y formales. Las que se presentan en espacios informales corresponden a “aquellas que no tienen un referente normativo en las disposiciones, reglamentos o lineamientos oficiales de las organizaciones o instituciones públicas y privadas. Estas prácticas a veces son llamadas “individuales” (Solís, 2017, pág. 30). Por su parte, las que acontecen en los ámbitos formales “son aquellas que se cristalizan en las normativas de las organizaciones públicas y privadas” (Solís, 2017, pág. 30). A propósito de esta diferenciación, es fundamental no dejar de lado que ambas pueden ser consideradas prácticas institucionalizadas cuando cumplen con el carácter sistémico, es decir, que tienen presencia a lo largo de la historia.

Una segunda aproximación a las prácticas es a través de sus efectos respecto del acceso y ejercicio de los derechos humanos. Aquí también se encontrarán, al menos, dos posibilidades: las prácticas que excluyen y aquellas que restringen el acceso. Las primeras, como señala González (2019), impiden el acceso al derecho y, las segundas, si bien permiten su acceso, hay un trato desigual al momento de ejercerlo.

La tercera ruta de abordaje de las prácticas es desde su carácter de táctica y estrategia. La justificación de rescatar la contribución de De Certeau, recae en la importancia y necesidad de darle un lugar relevante a las propias mujeres indígenas trabajadoras del hogar que participan en el trabajo de campo de esta investigación y concebirlas como actores que no son indolentes a las estructuras discriminatorias y de

dominación, sino que también responden ante las injusticias y ante las estrategias de las instituciones y actores que controlan y organizan a las sociedades. Se plantea que, las mujeres indígenas trabajadoras del hogar, a partir de sus prácticas cotidianas (tácticas) pueden aprovechar ciertas circunstancias y echar mano de recursos para revertir y desafiar, aunque sea en la forma más mínima, a las estrategias o factores estructurantes.

Como se ha dicho, para el objeto de estudio también es importante profundizar en los procesos simbólicos que hay detrás de las prácticas y que contribuyen a su reproducción y normalización, por eso, el trabajo de campo se desarrolla a través de varias técnicas con el propósito de identificar y analizar las prácticas que tienen lugar en distintos espacios, que provocan la discriminación estructural y que limitan el ejercicio del derecho antidiscriminatorio de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar.

El primer paso para diseñar la estrategia metodológica consistió en la construcción del cuadro conceptual que se presenta en el marco teórico. El diagrama elaborado permite identificar las relaciones entre los conceptos e ideas, a través de los cuales es posible ofrecer una explicación al problema de investigación. Este cuadro también facilita la identificación de las fuentes empíricas a las que se debe acudir para dar respuesta a las preguntas y contrastar la hipótesis.

De esta manera, advierto que hay una diversidad de actores involucrados en el problema discriminatorio que viven las mujeres indígenas trabajadoras del hogar: 1) los actores políticos que ocupan lugares relevantes en la toma de decisiones legislativas o como cabezas de instituciones gubernamentales a cargo de las políticas públicas; 2) actores sociales que colocan, impulsan o, en su caso, desvían agendas de grupos y derechos humanos; 3) las personas empleadoras que, a través de sus prácticas reproducen la discriminación; 4) y las mujeres indígenas trabajadoras del hogar, que representan el grupo que recibe y sufre las consecuencias de las prácticas.

Por lo tanto, me vi en la necesidad de acudir a esta variedad de actores para que, desde sus testimonios en entrevistas, sea posible distinguir esas prácticas, sus tipos,

consecuencias y los ámbitos donde se presentan. En el ámbito formal aparecen actores políticos y sociales que han formado parte del proceso de inclusión o visibilización de la agenda del trabajo del hogar en el escenario público y político mexicano. El objetivo es conocer, desde la experiencia de cada uno de estos actores, cómo aparece el tema en el debate público nacional, qué papel tuvieron en este, cuáles han sido los obstáculos para avanzar en la garantía del derecho antidiscriminatorio y, por supuesto, qué prácticas persisten y limitan su ejercicio.

Otro actor son las personas empleadoras, en su mayoría mujeres, ya que las mismas trabajadoras del hogar señalan que es con ellas su principal vínculo laboral. Acudo a las empleadoras para dar cuenta de la dinámica que ocurre en los espacios informales, es decir, en las relaciones individuales dentro de los propios hogares y donde se materializa o se ponen directamente en marcha los procesos de estigmatización y, por supuesto, muchas de las prácticas discriminatorias.

Finalmente, se encuentran las mujeres indígenas trabajadoras del hogar que viven en Jalisco. Lo que busco descubrir, a través de ellas, son datos sobre el acceso a derechos, percepciones sobre el trato que reciben, las problemáticas del trabajo del hogar, o cómo responden cuando ven negados sus derechos. En suma, se trata de identificar, a partir de sus relatos, las prácticas discriminatorias que se presentan como obstáculo para el ejercicio de sus derechos, pero también los significados alrededor de ellas. Igualmente, pretendo averiguar la presencia de prácticas que se configuran como tácticas o estrategias (De Certeau M. , 1996), encaminadas a erradicar las manifestaciones de la discriminación.

La metodología que empleo para la investigación es la cualitativa y, en gran medida, el trabajo está orientado por el método etnográfico para recuperar las prácticas a partir de los relatos de los actores antes descritos. Para ello, la técnica elegida es la entrevista semiestructurada, cuyo instrumento consiste en un guión y, para su registro, se hace uso de la audio-grabación para su posterior transcripción. Me inclino por esta técnica porque permite profundizar y lograr que los sujetos entrevistados expresen sus puntos de vista con mayor efectividad que a través de una entrevista estandarizada o un cuestionario. Asimismo, dentro de esta técnica de investigación se encuentra la

entrevista centrada en el problema que, utilizando una guía, incorpora cuestionamientos y estímulos narrativos que permiten recoger datos biográficos. Los elementos de este instrumento se basan en la centralidad del problema, la orientación al objeto y la manera en que se comprende el objeto de investigación (Flick, 2007). Cabe señalar que, en este caso, el análisis se desarrolla desde una perspectiva micro social, que recoge las experiencias individuales de los actores entrevistados para dar cuenta de un contexto más amplio.

La segunda técnica que utilizo es la de la revisión documental, que consiste en recopilar y analizar información ya existente sobre las trabajadoras del hogar y el acceso a sus derechos. De esta forma, se colocan los datos duros o cuantitativos, y se acompañan y contrastan con la información recogida de las entrevistas.

Para conocer sobre las prácticas y sus efectos o consecuencias, retomo los datos que ofrecen las fuentes oficiales, principalmente el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y su Encuesta Nacional sobre Ocupación y Empleo (ENOE) y la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS), para lo cual empleo la revisión documental como técnica de investigación.

Por otro lado, considero importante indagar más a fondo lo que ocurre en el espacio formal porque se pone el énfasis en la responsabilidad de las autoridades del Estado respecto del combate a la discriminación y la garantía de derechos. Así, en este espacio formal y público figuran la legislación y las políticas públicas que se han aprobado o implementado en el periodo de 2018 a 2022. Esta información, como se mencionó, la analizo a través de la técnica de revisión documental, cuyo instrumento de registro de información consiste en fichas de trabajo.

Adicionalmente, y para dar respuesta a las interrogantes sobre la interseccionalidad de la discriminación que sufren las mujeres indígenas trabajadoras del hogar, y dado que no se cuenta con un reactivo sobre la adscripción indígena o ser hablante de lengua indígena en la ENOE, realicé un cruce de datos con el Censo de Población y Vivienda 2020 para hacer una aproximación al número de mujeres

indígenas que trabajan en hogares realizando tareas domésticas y la situación en el acceso a algunos derechos.

Con esto, reitero la existencia de una variedad de fuentes y actores involucrados en la problemática, que se convierten en unidades de estudio, para lo cual propongo la siguiente organización metodológica para el tratamiento de cada una de ellas y conforme a los objetivos particulares de la investigación. La finalidad es presentar, a partir del capítulo sexto, los resultados entretejiendo la información proveniente de las distintas unidades de estudio.

5.2. Cuadro organizador del diseño de investigación

Unidad de estudio	Unidad de análisis	Observables	Técnicas para obtener la información	Técnica registro de la información	Objetivo
Fuentes oficiales (INEGI): <ul style="list-style-type: none"> • ENOE • ENADIS 	Prácticas de discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Universo de mujeres indígenas trabajadoras del hogar en Jalisco • Estadísticas sobre acceso a derechos laborales • Estadísticas sobre percepción de ejercicio de derechos 	Revisión documental y trabajo de cruce de variables categóricas	Base de datos	Conocer el número de trabajadoras del hogar de origen indígena en Jalisco y generar datos cuantitativos sobre el acceso a derechos laborales, así como estadísticas sobre la percepción que tienen con relación al ejercicio de sus derechos.
Legislación y políticas públicas	Prácticas de discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Federal del Trabajo y sus reformas • Ley del Seguro Social • Prueba Piloto del IMSS para trabajadoras del hogar • Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 	Revisión documental	Ficha de trabajo	Conocer de qué forma la legislación y las políticas públicas producen y reproducen prácticas discriminatorias contra las trabajadoras del hogar o, por el

		<ul style="list-style-type: none"> • Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres • Iniciativas o reformas de ley para proteger derechos de las trabajadoras del hogar 			contrario, modifican las normas formales para garantizar derechos.
Actores políticos y sociales	Prácticas de discriminación y procesos de estigmatización	<ul style="list-style-type: none"> • Eventos • Actores clave • Instituciones • Políticas públicas 	Entrevista semiestructurada	Audio-grabación y transcripción	Conocer cómo se incluye en la agenda pública de México la problemática discriminatoria de las trabajadoras del hogar y el papel que han jugado los actores políticos y sociales en su desarrollo.
Empleadoras	Prácticas de discriminación y procesos de estigmatización	<ul style="list-style-type: none"> • Significados sobre el trabajo del hogar • Trato a las trabajadoras del hogar • Percepción sobre la garantía del derecho a la no discriminación y derechos laborales • Estigmas en torno al trabajo del hogar y las mujeres indígenas 	Entrevista semiestructurada	Audio-grabación y transcripción	Identificar las prácticas de discriminación / opresión que llevan a cabo las empleadoras, o bien, aquellas encaminadas a garantizar y proteger los derechos de las trabajadoras del hogar de origen indígena.
Mujeres indígenas trabajadoras del hogar de Jalisco	Prácticas de discriminación y procesos de estigmatización	<ul style="list-style-type: none"> • Significados sobre el trabajo del hogar • Percepciones sobre el trato que reciben • Percepciones sobre el acceso de derechos • Datos sobre su participación en 	Entrevista semiestructurada	Audio-grabación y transcripción de la entrevista	Identificar las prácticas de discriminación / opresión que perciben las trabajadoras del hogar de origen indígena, así como

		organizaciones de trabajadoras del hogar <ul style="list-style-type: none"> • Datos sobre su participación en el diseño de políticas o normativa de protección de derechos • Información y narrativas sobre las problemáticas que viven 			sus propias prácticas (estratégicas o tácticas) como mecanismos de defensa de sus derechos.
--	--	---	--	--	---

5.3. Descripción del trabajo de campo

A continuación, describiré el trabajo de campo conforme a las distintas técnicas aplicadas a las unidades de estudio descritas en el cuadro organizador del diseño de la investigación. Subrayo, a manera de recordatorio, que el trabajo de campo consistió en la aplicación de dos técnicas de investigación cualitativa: la entrevista semiestructurada a una variedad de actores y la revisión documental como herramienta de recolección de datos de fuentes oficiales, así como de estudios académicos e institucionales ya existentes. Además, incluí una técnica estadística de cruce de variables categóricas para acercarse al número de mujeres indígenas trabajadoras del hogar en Jalisco.

5.3.1. Las entrevistas semiestructuradas a los actores involucrados en la problemática discriminatoria

Una parte sustancial del trabajo de campo consistió en la aplicación de quince entrevistas semiestructuradas a una serie de actores que se colocan como implicados en la dinámica discriminatoria contra las mujeres indígenas trabajadoras del hogar: actores políticos y sociales, empleadoras y las propias trabajadoras.

Describir el acercamiento con los distintos actores entrevistados implica dar cuenta del papel que ocupa cada uno en la investigación. Se apunta a que una problemática discriminatoria, cuyas consecuencias se reflejan en la negación de derechos humanos, está atravesada por relaciones de poder y subordinación que se ejercen en distintos espacios y por múltiples actores. Bajo esta lógica se debe poner

atención al testimonio de quienes sufren la discriminación, es decir, las mujeres indígenas trabajadoras del hogar; pero también de quienes, a través de sus prácticas, reproducen la discriminación: las personas empleadoras; y, sobre todo, los actores estatales como responsables principales de garantizar el derecho a la no discriminación. Para este trabajo de investigación es tan importante el sujeto receptor de la práctica que genera discriminación, como el que la lleva a cabo. En suma, el centro se sitúa en las experiencias de cada uno de estos actores como señales de la realidad, que se leen y analizan en paralelo con otras fuentes de información.

Con relación a la selección de los actores entrevistados, más que buscar una investigación extensa en cuanto a cantidad, la apuesta fue rescatar a profundidad los relatos, por lo que, para el acercamiento empírico, determiné que sería de utilidad comenzar con las entrevistas a actores o informantes clave que conocen y han participado, desde espacios políticos y sociales, en la lucha por el reconocimiento del derecho a la no discriminación en el ejercicio de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar en México. Esta decisión metodológica responde a que, con su testimonio sería más fácil construir un contexto y una línea del tiempo más precisa sobre el problema de investigación. Para llevar a cabo las entrevistas semiestructuradas tomé la pregunta de investigación como guía de los temas a tratar a través de preguntas específicas (Anexo 2).

De esta manera, llevé a cabo seis entrevistas semiestructuradas a actores políticos y sociales, en el siguiente orden: 1) Alexandra Haas Paciuc, Directora Ejecutiva de OXFAM México y Presidenta del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) en el periodo de 2015 a 2019; 2) Marcela Azuela Gómez, Coordinadora del Colectivo Hogar Justo Hogar; 3) Patricia Mercado Castro, Senadora; 4) Marcelina Bautista, trabajadora del hogar, activista y fundadora del Centro Nacional para la Capacitación Profesional y Liderazgo de las Empleadas Del Hogar (CACEH); 5) Ricardo Bucio Mújica, Presidente de CONAPRED de 2008 a 2015; y 6) Paola Lazo Corvera, actual Titular de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH) en Jalisco.

Entrevista a	Referencia	Fecha	Modalidad	Duración	Registro de la información
Alexandra Haas Paciuć	APS1 (Actor político y social 1)	30 de noviembre 2022	Presencial	24:44	Audio-grabación
Marcela Azuela Gómez	AS1 (Actor social 1)	1 de diciembre 2022	Virtual	29:27	Audio-grabación
Patricia Mercado Castro	AP1 (Actor político 1)	20 de febrero 2023	Escrita	N/A	Texto
Marcelina Bautista Bautista	AS2 (Actor social 2)	06 de junio de 2023	Virtual	35:26	Audio-grabación
Ricardo Bucio Mújica	APyS2 (Actor político y social 2)	21 de junio de 2023	Virtual	33:05	Audio-grabación
Paola Lazo Corvera	AP2	25 de enero de 2024	Virtual	47:55	Audiograbación

Como resultado de las entrevistas realizadas a actores destacados del ámbito político y social logré situar la problemática en tiempo y espacio, es decir, identificar los momentos primordiales y decisivos en la lucha por el reconocimiento y garantía de los derechos de las trabajadoras del hogar. También me fue posible localizar algunas de las prácticas discriminatorias de carácter estructural que impiden y limitan el ejercicio del derecho a la no discriminación y que, además de tener lugar en el marco de las relaciones laborales entre empleadoras y trabajadoras, acontecen en los espacios formales, en otras palabras, se materializan en leyes y políticas públicas.

Una vez esclarecido el contexto, los momentos y cuestiones principales, tuvieron lugar las entrevistas semiestructuradas a personas empleadoras y mujeres indígenas trabajadoras del hogar. En el caso de las primeras, se precisa que estuvieron enfocadas en mujeres porque las mismas mujeres indígenas trabajadoras del hogar hicieron referencia a que su trato y su relación laboral es primordialmente con las patronas y esto, puede dar cuenta también de la especificidad de las prácticas discriminatorias en

el ámbito del trabajo del hogar porque se habla de mujeres que reproducen la discriminación contra otro grupo de mujeres.

Identificar a las empleadoras de mujeres de origen indígena fue relativamente fácil y, sobre esto, es preciso advertir que tiene que ver con el lugar que ocupó como investigadora. Mi posición me ha permitido tener acceso a una amplia red de personas, particularmente mujeres, que tienen la posibilidad de emplear a personas trabajadoras del hogar. Así, la búsqueda fue a través de redes de personas conocidas a las que les pregunté si en su casa trabaja una mujer que fuera de origen indígena y, de ser el caso, si aceptarían una entrevista para un proyecto de investigación. Es importante precisar que no les proporcioné mucha información sobre el tema específico de la entrevista, particularmente se omitió hacer uso del término de discriminación para evitar que se rechazara el encuentro, o bien, que se prepararan para responder ante preguntas que podrían resultarles incómodas. Lo que se hizo fue invitarlas a participar en una entrevista sobre su experiencia como empleadora de una trabajadora del hogar de origen indígena.

Dicho esto, a continuación, se presenta la información sociodemográfica de las empleadoras:

EMPLEADORAS ENTREVISTADAS						
EMPLEADORA	EDAD	ESTADO CIVIL	OCUPACIÓN	COLONIA EN LA QUE RESIDE	HIJOS	MODALIDAD DE TRABAJO DE LA MITH
E1	39	Divorciada	Abogada	Virreyes	Sí	Planta
E2	61	Casada	Editora	Seattle	Sí	Entrada por salida
E3	68	Divorciada	Ama de casa	Country	Sí	Planta
E4	34	Casada	Abogada	Providencia	Sí	Planta

Respecto del desarrollo de las entrevistas con las empleadoras percibí cierto grado de nerviosismo en todos los casos, como resultado de algunas preguntas en

particular: 1) los horarios de trabajo; 2) el acceso a la seguridad social; 3) el acceso a otros derechos, como las vacaciones. Además, en algunas entrevistas reparé en que existe cierta inseguridad sobre el uso del término para referirse a las trabajadoras. Se notó, en algunas de ellas, cierta vergüenza cuando utilizaron el término “muchacha” y, en ocasiones, lo sustituyeron por “la señora que me ayuda” o “la que me ayuda”. Me llamó especialmente la atención que, incluso, bajaban el tono de voz al pronunciar estas palabras.

Es necesario también hacer un señalamiento relacionado con el contexto. En el momento en el que llevé a cabo el trabajo de campo de esta investigación ya existía un marco normativo que reconoce los derechos de las trabajadoras del hogar y, por lo tanto, algunas de las empleadoras a las que entrevisté no eran ajenas a las nuevas obligaciones. La gran mayoría de ellas son mujeres profesionistas e informadas y esto, de alguna manera, influye en el tipo de respuestas que proporcionan en la entrevista. En otras palabras, en el momento en el que tuvieron lugar las entrevistas, ya era del conocimiento de las empleadoras que las trabajadoras tienen derechos y que empiezan a materializarse en normas obligatorias para quienes las emplean.

Finalmente, entrevisté a cinco trabajadoras del hogar de origen indígena que trabajan en los municipios de Guadalajara y Zapopan y que son originarias de un pueblo o comunidad indígena de una entidad federativa distinta a Jalisco. A continuación, se describen los datos sociodemográficos que se consideraron relevantes sobre cada una de las personas entrevistadas y su código de referencia en el documento:

MUJERES INDÍGENAS TRABAJADORAS DEL HOGAR ENTREVISTADAS							
MITH	EDAD	COMUNIDAD O PUEBLO INDÍGENA	LENGUA	AÑOS TRABAJANDO	ESTADO CIVIL	HIJOS	MODALIDAD
MITH 1	27 años	Hueutla, Hidalgo	Náhuatl	8 años	Unión libre	Sí	Entrada por salida
MITH 2	33 años	Hueutla, Hidalgo	Náhuatl	10 años	Unión libre	Sí	De planta
MITH 3	23 años	Santa Cruz Xitla, Oaxaca	Zapoteco	6 años	Soltera	No	De planta

MITH 4	27 años	Chiatipán Huazalingo, Hidalgo	Náhuatl	22 años	Unión libre	Embaraz ada	De planta
MITH 5	46	Citlatépetl, Veracruz	Náhuatl	33 años	Casada	Si	Entrada por salida

Conseguir las entrevistas con mujeres indígenas trabajadoras del hogar fue más complicado de lo previsto, por la dificultad de localizarlas y por el rechazo a ser entrevistadas. La primera entrevista (MITH1) la logré concertar a través de la trabajadora del hogar de mi familia. Ella desempeñó un papel fundamental en el convencimiento para que aceptara la entrevista. El encuentro tuvo lugar en la casa de ella que, en ese periodo no estaba trabajando porque había tenido un hijo recientemente. Respecto de esta entrevista, vale la pena mencionar que estuvieron presentes su papá y hermano lo que, desde una impresión personal, derivó en que ella estuviera más nerviosa y al pendiente de la reacción de sus familiares sobre lo narrado.

Después, esa misma persona (MITH 1) proporcionó el contacto de otras dos mujeres que podrían formar parte del trabajo empírico de la investigación, sin embargo, no aceptaron ser entrevistadas, una señaló que “le daba mucha pena” y la otra por falta de tiempo.

Esto último, el tiempo y el espacio resultaron ser las principales limitantes para la concreción y desarrollo de las entrevistas y, en gran medida, puede ser una respuesta de la problemática que vive este grupo de población. ¿Dónde y en qué lugar entrevistarlas? Entiendo que, para la gran mayoría de ellas, no sea opción participar en un ejercicio de esta índole en su lugar de trabajo ni durante la jornada laboral y, cuando no son de planta, la prioridad es tomar el transporte público lo más pronto posible para llegar a sus respectivas casas.

Ante el obstáculo que se presentó, comencé a buscar a empleadoras y, a través de ellas, el acercamiento directo con las trabajadoras. Así, logré materializar el resto de las entrevistas (MITH2, MITH3, MITH4 y MITH5). Fue una vía que resultó más eficaz porque no había impedimento en el horario ni en el espacio. Probablemente, para ellas

fue más accesible porque sucedió en su mismo lugar de trabajo y en horario laboral. Además, me da la impresión de que también se sintieron más cómodas por contar con el visto bueno de las empleadoras para dar la entrevista. Las empleadoras, por su parte, nos proporcionaron un espacio privado, sin interrupción y no estuvieron en ningún momento presentes.

El hecho de que las entrevistas tuvieran lugar en las casas de las empleadoras (con excepción de la entrevista a MITH1) no debe ser pasado por alto porque se trata del espacio privado donde ocurren las relaciones laborales e interpersonales y donde, en muchos casos, también se dan las prácticas que derivan en discriminación. Se considera importante hacer este señalamiento porque, probablemente, la narrativa y lo dicho podría ser distinto si se les hubiera entrevistado en otro lugar: un café, un parque, o cualquier otro espacio ajeno a la relación de subordinación.

Además, también es relevante hacer otra precisión. En dos casos hay una relación laboral directa, es decir, de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar entrevistadas, dos de ellas trabajan con dos empleadoras que también participaron en esta investigación. Aunque, en un inicio, no estaba previsto de esta manera, la decisión la tomé con la finalidad de avanzar lo más posible en el trabajo de campo ya que había advertido que no estaba resultando sencillo obtener las entrevistas con las mujeres indígenas trabajadoras del hogar.

Aquí es inevitable detenerme para apuntar hacia un hallazgo importante y que tiene que ver con los obstáculos que se presentan para las trabajadoras del hogar en su participación en espacios en los que puedan ser escuchadas, narrar sus experiencias, sus malestares o sus vivencias, en general. La dinámica del trabajo del hogar, que se desarrolla en el ámbito más privado de la vida social tiene, entre sus tantas repercusiones, que no permite que las trabajadoras se desarrollen o intervengan en otros espacios, principalmente donde se ponen a debate sus derechos y se define su posición como grupo. Ahora, el tema del trabajo del hogar ha ido ganando más fuerza en la discusión pública, pero esto no implica que la voz de las trabajadoras esté encontrando más eco y menos, la de aquellas que trabajan en modalidad de planta.

5.3.2. La revisión documental y análisis de contenido de las fuentes oficiales, legislación y políticas públicas y diagnósticos en la materia

Para dar cuenta de las condiciones de acceso a derechos, trabajé con la información estadística que ofrece la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) sobre trabajadoras del hogar en Jalisco y a nivel nacional, utilizando los datos del cuarto trimestre de 2022. El resultado que obtuve fueron datos sobre el acceso y ejercicio de algunos derechos laborales: acceso a instituciones de salud, jornadas laborales, e ingresos. Además, incluí otras estadísticas sociodemográficas, como la escolaridad.

Por otro lado, parte de la revisión documental consistió en la revisión del andamiaje normativo que se vincula con el trabajo del hogar y los derechos de las trabajadoras: la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley del Seguro Social (LSS), pero también los programas de índole nacional que establecen directrices de actuación para las instituciones gubernamentales en materia de igualdad de género y no discriminación. Examiné, también, la reciente política pública para incorporar a las trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), así como las recientes reformas legislativas para hacer obligatoria la inscripción de las trabajadoras del hogar en el régimen de seguridad social. La finalidad de acudir a estas fuentes radica en la necesidad de identificar cómo se ha configurado la normativa que regula el trabajo del hogar y si esta, lejos de contribuir a la garantía del derecho a la no discriminación, reproduce y normaliza prácticas discriminatorias.

5.3.3. Una aproximación al número de trabajadoras del hogar de origen indígena en Jalisco y a datos sobre el ejercicio de sus derechos

Por otro lado, con el fin de acercarse con mayor claridad al sujeto de esta investigación, procuré averiguar sobre indicadores específicos de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar. A este respecto, lo que encontré es que existe un vacío de información en las encuestas oficiales respecto al número de trabajadoras del hogar de origen indígena, a nivel nacional y también por entidad federativa.

Sin embargo, con el objeto de ofrecer un dato que se considera de la mayor relevancia en términos de interseccionalidad y de visibilización de un grupo en situación de discriminación, con la ayuda de Polydata, una consultoría especializada en

análisis de datos, se hizo una aproximación al número de trabajadoras del hogar indígenas, a través del cruce de dos fuentes distintas. Primero, el Censo de Población y Vivienda 2020 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a partir del cual se tomó la columna que enumera la cantidad de personas hablantes de lenguas indígenas, desagregadas por entidad federativa. Posteriormente, se hizo una relación entre la población hablante de lenguas indígenas (ph) y la población total de cada entidad (pt), en otros términos, el porcentaje de hablantes de lenguas indígenas por estado = ph/pt . Se obtuvo que, los estados donde se agrupan más del 50% de hablantes de lengua indígena son Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Yucatán y Oaxaca.

La segunda fuente utilizada fue la Encuesta Nacional sobre Ocupación y Empleo (ENOE), específicamente los datos del último trimestre de 2022. Se tomó la tercera respuesta de la pregunta 4 del cuestionario básico: Es trabajador subordinado de una unidad doméstica o trabajador(a) de otro trabajador(a). Posteriormente, se filtraron las observaciones para las personas encuestadas en Jalisco y, a través del mismo cuestionario sociodemográfico de la Encuesta Nacional sobre Ocupación y Empleo (ENOE), se seleccionó la pregunta 24: *¿De qué estado de la República Mexicana o país vino...?* De todas las observaciones, se filtraron a las personas encuestadas provenientes de entidades con un alto porcentaje de hablantes de lenguas indígenas: Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Oaxaca y Yucatán.

Adicionalmente, se incluyeron otras variables de interés como número de hijos, alfabetización, condiciones laborales: seguridad social, ingreso, horas de trabajo, entre otros. La base de datos se creó en un formato *one hot*, lo que quiere decir que cada variable categórica se convierte en un conjunto de variables binarias, en otras palabras, se asigna el valor 1 si la respuesta es positiva o 0 si la respuesta es negativa. Los resultados se pueden ver plasmados en el apartado 6.3. de la investigación.

5.4. Descripción del método de interpretación de la información

Los marcos referenciales que se emplean para el análisis de la información son el interaccionismo simbólico y el interpretativo. El primero parte de la idea de que los individuos actúan con base en los significados que las cosas tienen para ellos; esos significados tienen origen en la interacción que los individuos tienen con otros

individuos; y los significados se manejan o modifican a través de un proceso interpretativo que los individuos ponen en funcionamiento al establecer contacto con las cosas (Álvarez, 2004). Así, la premisa es que las distintas maneras en que los individuos construyen significados en torno a los objetos, acontecimientos o experiencias son el punto de partida de la investigación y de análisis del mundo social (Flick, 2007).

El segundo, pone especial atención en elementos culturales y en los estudios feministas al considerar que estos pueden dirigir al investigador hacia una valoración de carácter crítico sobre la forma en que los individuos interactúan y vinculan sus experiencias con representaciones culturales. Desde la perspectiva de Denzin, este marco referencial es de utilidad porque la teoría feminista abre la posibilidad a la observación desde el género y la clase social (Álvarez, 2004).

Para llegar a la interpretación, primero se realiza la codificación de la información, es decir, la etiqueta que se asignará a los comentarios, opiniones y sentimientos (Álvarez, 2004) que arrojen las distintas fuentes. La forma de codificar se realiza a partir de códigos abiertos y codificación axial. Los primeros dan cuenta de las palabras que llaman la atención del investigador y se trata de un primer acercamiento en el que se hacen notas de los códigos y su relación con las categorías o dimensiones. La segunda tiene lugar cuando las distintas categorías y subcategorías se empiezan a relacionar entre sí y se puede comenzar a encontrar explicaciones. En ninguno de los casos, cabe aclarar, se trata de un proceso rígido (Álvarez, 2004).

En este orden de ideas, el trabajo que realicé para dar lugar a la interpretación y análisis fue el de codificar las transcripciones de las quince entrevistas, los documentos y la información estadística que forman parte de los materiales de la investigación. Lo que obtuve de este ejercicio se describe a continuación y se resume en un cuadro organizador o matriz de codificación.

En un principio, comencé la codificación del material con categorías ya construidas y de acuerdo con el marco teórico de esta investigación. La discriminación estructural actúa como concepto principal y, dado que se le concibe como un fenómeno

que debe observarse en las prácticas, estas últimas representan una de las categorías principales.

Recordaremos que, desde el marco teórico definí las categorías o dimensiones desde las que observo y analizo la información: 1) los espacios o ámbitos donde ocurren las prácticas; 2) las consecuencias de las prácticas; 3) las prácticas cotidianas; 4) los estigmas y prejuicios; y 5) la interseccionalidad. Una vez definidas las categorías a priori, realicé el análisis de contenido sobre los textos de las entrevistas y documentos, asignando etiquetas a los datos que se fueron encontrando. Así, por ejemplo, cuando se hace referencia a la ausencia de reconocimiento del trabajo del hogar por tratarse de un trabajo feminizado, se está haciendo referencia a un proceso de estigmatización.

Ahora bien, de la lectura de las entrevistas identifiqué la existencia de prácticas que no necesariamente tienen un carácter institucionalizado en términos de tiempo y espacio, sino que podría tratarse de conductas esporádicas. Por esto, la categoría de prácticas también contempla a las prácticas cotidianas que, de acuerdo con De Certeau (1996), van a dividirse en tácticas y estratégicas, dependiendo de la posición de poder o subordinación de quien las realiza.

Hasta aquí, he dado cuenta los elementos para analizar el fenómeno de la discriminación estructural que viven las mujeres indígenas trabajadoras del hogar, a partir de las prácticas discriminatorias institucionalizadas y cotidianas y que se detonan por un proceso simbólico de estigmatización. Sin embargo, también se estima necesario analizar dónde ocurren esas prácticas y, en ese sentido, la distinción entre espacios formales e informales facilita el análisis en cuanto a que permite ubicar si las prácticas que generan discriminación acontecen solo en el ámbito laboral de los hogares, o si son las propias reglas formales y las instituciones del Estado quienes la están reproduciendo. De lo que aquí resulte dependerá el tipo de acción que debe implementarse para revertir las prácticas y, por eso, la tercera categoría corresponde a los espacios.

Además, aparece como categoría la interseccionalidad que, de inicio la pensé en términos del entrecruzamiento entre el género, la condición o clase social y la etnicidad-

racialización. Sin embargo, del trabajo realizado, se identifica que hay otros elementos que juegan o determinan que las experiencias discriminatorias sean diferentes y específicas, por ejemplo, la ubicación geográfica, es decir, el municipio, localidad o entidad federativa en el que se emplean las mujeres indígenas trabajadoras del hogar es transcendental para comprender en qué situaciones viven.

Finalmente, propongo incluir como categoría descriptiva a los actores porque entiendo y asumo que en cualquier realidad discriminatoria intervienen un gran número de ellos y que deben ser tomados en cuenta para dimensionar el carácter estructural.

Concepto principal	Categorías principales	Categorías secundarias	Etiquetas o indicadores
Discriminación estructural	Proceso de estigmatización		Prejuicios y estereotipos basados en el género, la racialización, etnicidad, condición económica y otros
	Prácticas y consecuencias	Exclusión de derechos	<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de contratos por escrito • No inscripción al IMSS • Jornadas laborales mayores a las de la ley • Salarios por debajo de la ley • No otorgar vacaciones
		Restricción de derechos	<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones menores a otros trabajos • Falta de accesibilidad en la seguridad social • Mala calidad en la prestación de servicios de salud
	Prácticas cotidianas	Estrategias	Normalización, resistencia, negación de derechos
		Tácticas	Movilización, agenda, resistencia
		Formal	Marco normativo, políticas públicas, recursos y servicios:

	Espacios o ámbitos de las prácticas		leyes, instrumentos internacionales, prueba piloto, clínicas de salud
		Informal	Relaciones interpersonales: intimidad, confianza, hogar, espacio privado
	Interseccionalidad	Etnicidad - Racialización	Indígena, tono de piel, apariencia, hablante de lengua, comunidad, costumbres, tradiciones
		Condición o clase social	Acceso a oportunidades y recursos, pobreza
		Género	Mujer, hombre, roles y estereotipos de género
		Ubicación geográfica	
	Actores	MITH	
		Empleadoras	
		Organizaciones de la sociedad civil	
		Tomadores de decisiones	
Instituciones públicas			
Academia			
Estado			
Medios de comunicación			

A manera de resumen, la discriminación estructural se plantea como el concepto clave, a partir del cual desarrollo el apartado teórico y construyo la estrategia metodológica. Retomando la hipótesis, se infiere que el derecho a la no discriminación en el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar no se ha podido garantizar por la prevalencia del fenómeno estructural de la discriminación que se sustenta en procesos de estigmatización y que se manifiesta en prácticas que se hacen evidentes en distintos espacios. Estas tres categorías, el proceso de estigmatización, las prácticas con sus consecuencias y tipos, así como los espacios donde se desarrollan, son los ejes principales del análisis para la tesis.

Lo anterior no quiere decir que se deba dejar fuera a la categoría de la interseccionalidad, sino que, la tarea es identificar si algunas condiciones o rasgos identitarios son definitorias en la vivencia de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar. De igual forma, reconocer y nombrar a los actores de distinta índole que reproducen las prácticas discriminatorias implica fortalecer la premisa de que la complejidad del fenómeno estructural de la discriminación recae en la dificultad de identificar culpables o responsables de la prevalencia de limitantes para el ejercicio de derechos.

La matriz de códigos es el resultado de la apuesta teórica y metodológica, pero también incorpora aspectos que se encontraron durante el trabajo empírico. Por ejemplo, los actores no aparecían como una categoría relevante para la investigación, sin embargo, de las entrevistas a informantes clave se constató la importancia de dar cuenta de la multiplicidad de actores que intervienen en la problemática discriminatoria que viven las mujeres indígenas trabajadoras del hogar. Han surgido también nuevas categorías o códigos a partir de la lectura y análisis de las entrevistas, tal es el caso de la ubicación geográfica para hablar de experiencias distintas en términos de menor y mayor acceso a derechos humanos y de vivir la discriminación.

En el próximo capítulo presento los hallazgos que resultaron del trabajo de campo, de la revisión y contraste entre las entrevistas semiestructuradas y de la revisión documental. Vale la pena volver a señalar que la realización de las entrevistas no tuvo la intención de llegar a alguna muestra representativa, sino que son complementarias del trabajo de revisión documental.

Capítulo 6. Las prácticas de discriminación

Para dar cuenta de la presencia de la realidad discriminatoria que viven las mujeres indígenas trabajadoras del hogar es preciso poner el foco de atención en las prácticas. Parto de la idea de que la discriminación estructural se origina por la suma de una serie de factores estructurales y las acciones individuales. Para identificarlos es importante poner atención en las prácticas, particularmente en aquellas de carácter

institucionalizado que, para Giddens (2011), son las que tienen una mayor presencia en el espacio y tiempo.

Para entrar de lleno en su identificación y analizar cuáles de ellas refuerzan la discriminación estructural impidiendo que el derecho antidiscriminatorio se materialice para las mujeres indígenas trabajadoras del hogar, en los siguientes apartados presento los resultados que se desprenden del trabajo de campo, organizados de tal manera que guarden coherencia con el planteamiento teórico y metodológico.

De esta forma, considero que, en primera instancia, se debe dar cuenta de la participación de una variedad de actores que desde distintos frentes y ámbitos han estado implicados en el proceso de institucionalización del derecho a la no discriminación y constituyen sujetos que, a través de sus prácticas han contribuido en el avance o retroceso de esta agenda antidiscriminatoria. Los actores son una de las categorías de análisis de esta investigación y pieza clave para entender el alcance de la discriminación como fenómeno estructural.

En un segundo momento se exponen las prácticas identificadas y clasificadas de acuerdo con el lugar donde se desarrollan, es decir, en espacios informales y formales. La finalidad es ofrecer un horizonte amplio en el que se pueda ubicar más fácilmente lo que ocurre en los hogares y en el ámbito de las reglas formales, así como contrastar y revisar la manera en que los dos tipos de prácticas se conectan y refuerzan.

El tercer subapartado busca adentrarse en el análisis de las prácticas desde la perspectiva de tácticas y estrategias para observar la configuración de las relaciones de dominación y subordinación desde lo cotidiano.

Una vez hecho este recorrido sobre las prácticas desde distintas perspectivas de análisis, lo siguiente es exhibir las consecuencias de las prácticas, específicamente en la afectación a los derechos humanos de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar. Ahí

expongo los casos concretos del derecho a una jornada laboral y a un salario dentro del marco de la ley, al contrato por escrito y a la seguridad social.

Hasta aquí presento los principales hallazgos relacionados propiamente con las prácticas para pasar a discutir sobre su fundamento cultural o, dicho de otro modo, sobre los procesos de estigmatización que las sustentan, justifican y normalizan. Este elemento, como lo planteo en el marco teórico, es el que establece la diferencia de la discriminación frente a otras desigualdades.

Finalmente, el último apartado de resultados busca indagar sobre la presencia de la interseccionalidad o entrecruzamiento de identidades que generan vivencias particulares de discriminación. La apuesta es descubrir si las mujeres indígenas que se emplean en el trabajo del hogar viven experiencias discriminatorias diferentes a las mujeres no indígenas.

6.1. Los actores y los espacios de las prácticas discriminatorias

De acuerdo con Solís (2017), para analizar la discriminación es necesario conocer en qué ámbitos institucionales ocurre, sus dimensiones y los actores que forman parte de ella. Las prácticas, en este sentido, constituyen el eje principal para el estudio, por lo que resulta indispensable ubicar los espacios o niveles en los que se desarrollan y quiénes están involucrados.

A manera de hallazgo, identifiqué una serie de actores relevantes que han participado en el proceso de reconocimiento y garantía del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar y que han intervenido en el avance o retroceso de esta agenda. Observo un consenso sobre la figura de Marcelina Bautista, trabajadora del hogar indígena y fundadora del Centro Nacional Para La Capacitación Profesional y Liderazgo de las Empleadas Del Hogar (CACEH) y del Sindicato Nacional de Trabajadores del Hogar (SINACTRAHO), como la principal promotora del movimiento (AP1, APS1, AS1).

Además, logro identificar la participación de actores gubernamentales, que se consideran fundamentales en el proceso de institucionalización del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar: el Consejo Nacional para Prevenir la

Discriminación (CONAPRED), la Comisión de Derechos Humanos del entonces Distrito Federal (CDHDF), el Gobierno de la Ciudad de México de la administración 2012-2018, la Secretaría de Gobernación (SEGOB), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), el poder legislativo y la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) (AP1, APS1, AS1).

Hay actores individuales que, desde la perspectiva de las personas entrevistadas, se identifican como aliados o facilitadores de la agenda de derechos de este grupo de población. Desde el poder legislativo, aparece Angélica de la Peña, Patricia Mercado, Martha Lucía Mícher, Martha Tagle (AS1), Xóchitl Gálvez, Alejandra Lagunes, Claudia Ruiz Massieu, Damián Zepeda, Kenia López y Citlalli Hernández, y Napoleón Gómez Urrutia (AP1). También Emilio Álvarez Icaza, desde de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y después en el Senado, ha desempeñado un rol muy importante para incluir el trabajo del hogar en la agenda pública (AS1).

En el poder ejecutivo destacan Germán Martínez y Zoé Robledo que, como titulares del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), tuvieron una participación decisiva para implementar la política de incorporación de trabajadoras del hogar a la seguridad social (AP1, AS1).

Llama la atención el involucramiento de actores provenientes de la academia que comenzaron a trabajar el tema y que han acompañado la lucha por el reconocimiento de derechos de las trabajadoras del hogar, entre ellas, Mary Goldsmith, Séverine Durin y Martha Cebollada (APS1; AS1). Adicionalmente, organizaciones y asociaciones feministas han formado parte del impulso de la agenda del trabajo del hogar en México, tal es el caso del Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (APS1). La organización Hogar Justo Hogar también ha jugado un papel trascendental en la incidencia con los poderes públicos a nivel nacional y en las entidades federativas (AP1). Por último, la influencia de ONU Mujeres a nivel nacional e internacional también ha sido facilitadora de la visibilización y promoción de los derechos de las trabajadoras del hogar (AS1).

Del relato de las personas entrevistadas, reparo en la existencia de coincidencias sobre los actores que han formado parte del proceso de incorporación del tema del trabajo del hogar en el debate público. Incluso percibo que, por lo menos en el caso del poder legislativo, los actores clave son individuos y no la institución en su conjunto. Lo anterior implica preguntarse sobre la dinámica que ocurre en los espacios formales y qué factores determinan que algunos legisladores emprendan acciones o interpongan barreras para reconocer normativamente el derecho antidiscriminatorio de las trabajadoras del hogar, en otras palabras, invita a indagar qué hay detrás de sus posiciones.

Finalmente, y como hallazgo novedoso, advierto la participación de los medios de comunicación como actor que juega un papel importante, en tanto que puede ser reproductor de estereotipos, prejuicios y estigmas sobre las trabajadoras del hogar.

Esta enunciación de los actores, de carácter descriptivo, permite entender la complejidad de la agenda del trabajo del hogar en México, su regulación y la batalla que se ha dado por el reconocimiento de los derechos humanos de las trabajadoras del hogar. Son muchos y de distinto tipo los que se hacen notar, resaltando que el trabajo del hogar es un tema transversal que trastoca una enorme cantidad de ámbitos sociales, de la vida económica y política. De esta forma, se identifican actores gubernamentales, no gubernamentales, investigadoras, sociedad civil y medios de comunicación, principalmente. Un actor menos involucrado o del que no se visualiza que desempeñe un rol importante, es el sector empresarial, aun cuando puede ser clave para el impulso de políticas vinculadas con los derechos laborales.

Con relación a los ámbitos, escenarios o niveles en los que ocurren las prácticas, identifiqué principalmente dos: el formal y el informal. El primero hace referencia al nivel normativo, es decir, el de la legislación, las políticas públicas y aquellos espacios que se les atribuyen al aparato gubernamental. El segundo corresponde al nivel de las relaciones laborales en los hogares.

En cada uno de estos espacios o niveles participan actores de distinta índole. Por ejemplo, en el nivel normativo encontraremos a tomadores de decisiones, a

instituciones públicas, pero también a organizaciones de la sociedad civil que trabajan temáticas vinculadas con los derechos de las personas trabajadoras del hogar. En el espacio informal se ubican las mujeres indígenas trabajadoras del hogar y las empleadoras, principalmente.

Aun cuando se puedan definir ámbitos institucionales específicos donde acontecen las prácticas discriminatorias, es decir, el mercado de trabajo, el sistema de seguridad social y salud o, incluso, la familia, es necesario destacar que la discriminación estructural tiene efectos acumulativos y, por lo tanto, lo que tiene lugar en un ámbito tiene consecuencias en otro (Solís, 2017).

En este sentido, aun cuando sea posible situar a los actores mencionados en los dos ámbitos (formal y e informal), se debe señalar que los límites entre uno y otro suelen ser difusos porque aquellos que se mueven en el espacio de la toma de decisiones son, a la vez, personas empleadoras. Esta es una de las principales características del trabajo del hogar que, como actividad de reproducción de la vida social, atraviesa los ámbitos de actuación o niveles en los que se presentan las prácticas.

A continuación, explico más a fondo lo que acontece en cada uno de estos espacios, poniendo especial atención en las prácticas de los actores.

6.1.1. El espacio formal

Una revisión sobre el papel de las instituciones gubernamentales a cargo de la agenda antidiscriminatoria

En el proceso de institucionalización del derecho a la no discriminación, encontraremos que, en el espacio formal, también aparecen una serie de instituciones a cargo del tratamiento de la problemática discriminatoria de distintos grupos considerados históricamente discriminados. En el caso específico de las mujeres indígenas podemos ubicar que, por la temática y atribuciones, la agenda correspondería al ahora Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, al Instituto Nacional de las Mujeres y al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Los dos primeros son organismos descentralizados no sectorizados, mientras que el segundo se encuentra sectorizado a la Secretaría de Gobernación. Los tres son órganos de la Administración

Pública Federal y pueden ser definidos como “un conjunto de elementos personales y materiales con estructura jurídica que les otorga competencia para realizar una actividad, relativa al poder ejecutivo y desde el punto de vista orgánico, depende de este” (Cordero Torres, 2011, pág. 146).

Respecto al Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas es inevitable recurrir a un contexto histórico debido a que se trata de una institución que ha evolucionado a lo largo de los años y que encuentra sus orígenes el año 1947, bajo el nombre de Instituto Nacional Indigenista, mismo que desaparecería con la creación de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas en 2003, para convertirse en el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas en el año 2018.

Al respecto, Valdivia señala que la creación del Instituto Nacional Indigenista respondió a la necesidad de abordar la cuestión indígena como si se tratara de un problema nacional. A manera de antecedente, la autora hace mención sobre cómo, entre 1910 a 1934, la problemática discriminatoria no era un tema sobre el que hubiera consciencia, sino que el enfoque prevaleciente era el del bienestar social, en el que el Estado estaba obligado a proveer de cuidados a la ciudadanía y, en el caso de las personas indígenas, las necesidades tenían que ver con condiciones materiales de existencia (Valdivia Dounce, 2013).

Es hasta el periodo de Miguel Alemán (1946-1952) que se funda el Instituto Nacional Indigenista como respuesta a la necesidad de asimilación de las personas indígenas a la vida nacional. La estrategia consistió en mecanismos simples de consulta que terminaron en la imposición de proyectos y programas de desarrollo poco exitosos (Valdivia Dounce, 2013).

Posteriormente, en el gobierno mexicano a cargo de López Portillo asume, desde el Instituto Nacional Indigenista, una nueva política indigenista en la que propone hacer partícipes a los pueblos indígenas en el diseño de los proyectos de desarrollo. Esta iniciativa también falló porque se basó en la aceptación o rechazo de los proyectos previamente diseñados y por la presencia de corrupción entre los funcionarios de gobierno y los proyectos de inversión (Valdivia Dounce, 2013).

Estos factores, entre otros, dieron lugar al comienzo de una política de reconocimiento y a nuevas relaciones entre el Estado y los pueblos indígenas. A raíz del trabajo de los defensores de derechos humanos y de la Organización Internacional del Trabajo, los derechos indígenas aparecen como una temática importante en México y América Latina. Uno de los puntos clave fue la suscripción de México al Convenio 169 de la Organización de las Naciones Unidas, obligándolo a adoptar reformas constitucionales entre 1991 y 2001. En este marco, el Instituto Nacional Indigenista tuvo un papel importante en la promoción de los cambios normativos (Valdivia Dounce, 2013).

En 2001, con la llegada del Partido Acción Nacional al poder y cuyo titular del Ejecutivo fue Vicente Fox Quezada, se reforma una vez más la constitución para ampliar el reconocimiento de los derechos indígenas. En ese mismo proceso de reforma se adiciona la cláusula antidiscriminatoria en el primer párrafo constitucional. A partir de este año se pueden ubicar cambios relevantes en la atención de la problemática discriminatoria de las mujeres indígenas.

En 2018, con la llegada de MORENA, se abrogó la ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y se aprueba la del Instituto Nacional de Pueblos Indígenas, cuya principal función es la de fungir como la autoridad del Ejecutivo en todos los asuntos que tengan relación con los pueblos indígenas y afroamericano, así como:

Definir, normar, diseñar, establecer, ejecutar, orientar, coordinar, promover, dar seguimiento y evaluar las políticas, programas, proyectos, estrategias y acciones públicas, para garantizar el ejercicio y la implementación de los derechos de los pueblos indígenas y afroamericano, así como su desarrollo integral y sostenible y el fortalecimiento de sus culturas e identidades, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los instrumentos jurídicos internacionales de los que el país es parte (LINPI, 2018, pág. Art. 2).

En cuanto al proceso de creación del Instituto Nacional de las Mujeres también se identifican una serie de antecedentes que permitieron su fundación. En 1979 se aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer que, sin duda, representa el instrumento internacional más relevante para la promoción del derecho a la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres. Es hasta 1995, con la celebración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer que tuvo lugar en Pekín, cuando se manifiesta la necesidad de incluir la perspectiva de género en las políticas y la administración pública. Así, los gobiernos, entre ellos México, se comprometieron a atender la problemática, a través de procesos de institucionalización (Carmona, 2015).

El Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 plantea, por primera vez, la igualdad de género como eje rector de las políticas públicas y se crea el Instituto Nacional de las Mujeres como organismo rector de la política de género. “El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) nació como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía técnica y de gestión para el desempeño de la política de género” (Carmona, 2015, pág. 225).

Se advierte que, la perspectiva de género que había sido promovida por años de movilizaciones feministas con corriente de izquierda, se legitima en un gobierno conservador que logra reelaborar el discurso de género para incorporarlo a la plataforma política de Vicente Fox (Tepichin Valle, 2010) “alrededor del valor de la igualdad entre los sexos para adaptarlo a una ideología partidaria que naturaliza al género y define a la mujer como reproductora biológica y social e idealiza a la familia tradicional” (Tarrés, 2006, pág. 292). De esta forma, al Instituto Nacional de las Mujeres se le asignó la tarea de:

Promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país (DOF, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001) .

Entre las funciones del Instituto Nacional de las Mujeres está la de transversalizar la perspectiva de género en dos ámbitos: entre las dependencias de la Administración Pública Federal, así como en las entidades federativas y municipios, a partir del desarrollo de programas en las dependencias responsables. El Instituto Nacional de las Mujeres, por lo tanto, ha dirigido los trabajos de incorporación del género en la legislación, políticas públicas y programas. Ha conseguido capacitar al servicio público y generar material para el proceso de transversalización a partir del recurso que se le destina.

Al respecto, existe documentación que identifica obstáculos legales para implementar acciones a nivel local, debido a que el Instituto Nacional de las Mujeres carece de atribuciones para hacer cumplir sus decisiones respecto a metas y su implementación. Sus labores consisten en la puesta en marcha de proyectos nacionales como: estudios, generación de indicadores sobre violencia, diseño de encuestas en diversos temas y la distribución y organización de recursos destinados a las instancias locales encargadas de la agenda (Tarrés, 2006).

Otros elementos influyen también en la capacidad del INMUJERES de cumplir con su mandato en los niveles subnacionales. El tema partidista se hace presente porque, el nombramiento de las personas titulares en las instancias locales corresponde al ejecutivo del estado y, de la misma manera, en el caso nacional, es atribución del presidente de la República. En este sentido, las respuestas estatales al Instituto Nacional de las Mujeres dependen, en gran parte, de la adscripción partidaria (Tarrés, 2006). “De este modo la función de INMUJERES, cuando hay problemas entre los partidos, se reduce a fijar grandes líneas de trabajo o a solicitar la colaboración de los Institutos estatales para cumplir con objetivos comunes” (Tarrés, 2006, pág. 17).

La influencia partidista también es observable en la composición de la institución. Por ejemplo, el Instituto Nacional de las Mujeres de la administración de Felipe Calderón Hinojosa (2007-2012) estuvo constituido mayoritariamente por mujeres funcionarias adscritas al PAN y la agenda se centró en la erradicación de la violencia familiar y laboral, por tratarse de la temática que más había trabajado su entonces titular (Ulloa Pizarro, s.f.). En esta lógica, se puede identificar que la operación

de la instancia nacional y las locales depende, en gran medida, del partido en el poder y de las agendas que desde ahí se promueven. Sumado a lo anterior, es necesario reconocer que la comunicación eficaz del Instituto Nacional de las Mujeres con las dependencias locales está marcada por una lógica partidista en la que se obtendrán mejores resultados cuando el gobierno estatal o municipal sea del mismo partido que el de nivel nacional.

Otra de las barreras, en palabras de Incháustegui y Ugalde (2006), sobre el funcionamiento de Instituto Nacional de las Mujeres y de los órganos en los estados tiene que ver con su “carácter excéntrico o marginal respecto a la definición o formulación de las políticas públicas, lo que obedece a la falta de una base jurídica que obligue a las instituciones a incorporar la dimensión de género en sus procesos de planeación” (Incháustegui & Ugalde, 2006, pág. 23).

Por otro lado, Tarrés asevera que el Instituto Nacional de las Mujeres se encuentra en un terreno complicado porque grandes sectores del feminismo consideran que no ha sido capaz de integrar propuestas básicas para la igualdad de género, tales como la maternidad voluntaria o la libre preferencia sexual. Esto tiene que ver, en parte, porque su creación se da en un marco de gobiernos conservadores que ha logrado neutralizar la propuesta de género (Tarrés, 2006).

Por último, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación aparece como resultado de la aprobación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en 2003. Su mandato principal consiste en la promoción de políticas y medidas que contribuyan a garantizar el derecho a la no discriminación, así como coordinar a las dependencias del Ejecutivo Federal en materia de erradicación de la discriminación (LFPED, 2018, pág. Art.17).

En cuanto a sus antecedentes, es relevante recuperar que, al inicio de la administración de Fox (2001), se conformó la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, bajo el liderazgo de Gilberto Rincón Gallardo. A través de esta Comisión se promovió la inclusión de la cláusula antidiscriminatoria en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la aprobación de la Ley Federal para Prevenir

y Eliminar la Discriminación y, por supuesto, del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Uno de los aspectos más significativos de la creación de este Consejo fue la manera en que diseñó una agenda, pese a las resistencias sociales, de lucha contra la discriminación dirigida a personas de la diversidad sexual, personas con VIH/SIDA y otros colectivos que no estaban siendo tomados en cuenta por otros órganos del Ejecutivo (CONAPRED, s.f.). Precisamente, esta instancia del gobierno federal fue determinante en la lucha por el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar. Marcelina Bautista menciona cómo, a partir del trabajo del Centro Nacional para la Capacitación Profesional y Liderazgo de las Empleadas del Hogar, lograron vincularse y formar alianzas con actores políticos y sociales, así como con instituciones, entre ellas el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, que apoyaron visibilizando el problema y comprometiéndose con la causa (Torres, 2020).

Ricardo Bucio, quien tuvo a cargo la presidencia de esta instancia durante dos periodos continuos (2008 a 2015) reconoce que, la agenda del trabajo del hogar no había sido adoptada por ninguna instancia del gobierno.

CONAPRED nació con una vocación de visibilizar y de impulsar los derechos de las minorías. Realmente ese es el origen de la propuesta socialdemócrata y de la agenda que, entonces, construyó junto con la Comisión de Estudios contra la Discriminación, Gilberto Rincón Gallardo. Es una perspectiva de atención, claro, a los temas centrales, a la política pública, a la legislación, al sistema de quejas, pero con foco en grupos minoritarios discriminados. Y, cuando yo llegué, ya estaba la agenda de diversidad sexual y la agenda de discapacidad. Esas eran las dos agendas centrales. Nosotros tratamos de incorporarle la agenda de trabajo del hogar y la agenda de afrodescendientes (APyS2).

Lo cierto es que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación cuenta con un gran número de publicaciones y documentos en torno al trabajo del hogar que, seguramente, han contribuido a colocar el tema en la agenda pública. Además, en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres, tuvieron un papel importante en

generar presión para la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

Además, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, como la principal instancia promotora de la agenda del trabajo del hogar, implementó una serie de acciones que iban desde abrirles espacios de diálogo a las trabajadoras con las instituciones públicas y grupos de tomadores de decisiones, hasta apoyar en la construcción de instrumentos legales, es decir, de iniciativas de ley que fueron tramitadas, en un primer momento, por el Partido de la Revolución Democrática (APyS2).

Llevamos una iniciativa de ley al Congreso, se la dimos a Diputados, en su momento del PRD, que dijeron “nosotros la vamos a poner”. Así como se las dimos, la firmaron, la metieron y después dijeron “olvidémonos de esto porque es no va a pasar nunca”, “ya hicimos eso sí, pero era simbólico” (APyS2).

De forma paralela al trabajo de promoción en el terrero legislativo, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación también trabajó en diagnósticos para la visibilización de las problemáticas de desigualdad de trato que viven las trabajadoras del hogar. Se hicieron grupos focales con empleadoras que fueron sumamente reveladores de los estigmas sobre el trabajo del hogar (APyS2).

Si bien se identifican esfuerzos institucionales importantes, sobre todo por parte del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la agenda ha perdido fuerza en estas instituciones en los últimos años, de acuerdo con lo mencionado por Bucio (APyS2). *“Estas instituciones han soltado el tema y, otras, como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos que ahora podría adoptarlo porque ya es un tema federal y legislado a nivel nacional, no lo ha tomado” (APyS2).*

La pérdida de interés por impulsar la agenda de las trabajadoras del hogar se ha visto acompañada por el descuido y/o desmantelamiento de estos organismos a cargo de atender las situaciones de discriminación durante el actual gobierno nacional de Lopez Obrador. En palabras de Fuentes (2021), por años se crearon dependencias con limitadas capacidades para resolver los problemas para las cuales fueron creadas, en

algunos casos duplicando y desperdiciando recursos; no obstante, existen agendas públicas, como la de atención a la niñez y a otros grupos discriminados, que exigen intervenciones especializadas, que deben articularse desde una visión de intervención pública interinstitucional y multidisciplinaria (Fuentes, 2021).

De manera reciente (18 de junio de 2020) el presidente López Obrador mencionó que analizaría la desaparición de Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación para que sus funciones fueran adoptadas por la Secretaría de Gobernación, el mismo día en que la Titular de la dependencia, presentó su renuncia (FORBES, 2020). Ante los ataques a esta institución, algunas de las personas integrantes de la Asamblea Consultiva de la institución, anunciaron su salida del organismo. La periodista Katia D'Artigues manifestó, en una carta publicada en su cuenta de Twitter, no estar de acuerdo con el recorte presupuestal en el tema de la discriminación y el desmantelamiento de instituciones. Bajo este mismo argumento, Mauricio Merino Huerta, de la organización de la sociedad civil Nosotrxs, señaló que la labor del Consejo y de las instituciones a cargo de garantizar los derechos humanos, no puede verse minimizada por “el arrebato de una persona” (Proceso, 2020).

El Instituto Nacional de las Mujeres también vio afectada su labor en 2020, con la reducción del 75% de su presupuesto operativo. La gravedad de la reducción presupuestal se da en medio de una crisis de violencia de género, con un fuerte incremento en las llamadas de auxilio reportadas por la Red Nacional de Refugios (El País, 2020).

Los anteriores hechos, entre otros casos documentados, son una muestra de decisiones y acciones gubernamentales que afectan y limitan la actuación de instituciones que tienen como fin la garantía de derechos de personas y grupos en situación de discriminación, lo que advierte sobre una política del gobierno actual en detrimento de la institucionalización necesaria para hacer frente al problema de la discriminación en el país.

Un balance general sobre la legislación en materia de seguridad social para las trabajadoras del hogar

Desde el enfoque de esta investigación se sostiene que la garantía del derecho a la no discriminación y, por supuesto, el ejercicio de cualquier otro derecho humano en igualdad de condiciones corresponde al Estado, por esto, revisar y analizar las prácticas que suceden en el escenario formal, es decir, el de las instituciones gubernamentales, de las normas, acuerdos y políticas públicas es fundamental porque, de lo que ahí acontezca, se derivan y normalizan otras prácticas que tienen lugar en los espacios privados, por ejemplo, en los hogares donde trabajan las mujeres indígenas trabajadoras del hogar.

Dicho esto, vale la pena explorar lo ocurrido en el terreno público con relación al reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar, poniendo particular atención en el derecho a la no discriminación en el acceso un trabajo digno y a la seguridad social.

A propósito de lo anterior, comienzo por describir, a grandes rasgos, cómo se han desarrollado los derechos sociales en el país. Sobre esto, Aragón (2020) señala que, el derecho a la seguridad social debe mirarse de manera conjunta con el derecho al trabajo y que esta protección social se ha caracterizado por pertenecer a muy pocas personas, especialmente a grupos particulares con gran capacidad de organización. “Por un lado, están quienes pueden pagar sus protecciones sociales; por el otro están los trabajadores que tienen prestaciones sociales asociadas al trabajo y, por último, los que reciben beneficencia y caridad: los pobres” (Aragón Rivera, 2020, pág. 96).

Si bien, desde la Constitución de 1917 se puede distinguir un cambio sustancial en cuanto a que se coloca al contrato de trabajo en el ámbito del derecho público, y por lo tanto como sujeto de regulación pública (Aragón Rivera, 2020), esto no significó que se diera un trato igualitario para todas las personas trabajadoras del país y tampoco derivó en que esta legislación se aplicara a las personas trabajadoras del hogar, por el contrario, hasta 2019 la Ley Federal del Trabajo de 1931 seguía vigente y situaba a las personas trabajadoras del hogar en un apartado especial denominado “trabajos especiales”, marcando una franca y clara diferencia con el resto de las personas

trabajadoras en cuanto a derechos (LFT, 2015), al exentar de las obligaciones de otorgar un contrato escrito, garantizar ocho horas de jornada laboral, vacaciones pagadas y salarios mínimos. En consecuencia, la Ley del Seguro Social tampoco obligaba a las personas empleadoras a inscribir a las trabajadoras del hogar en el régimen de seguridad social (Torres, 2020).

La evolución del derecho a la seguridad social en México también es relevante para esta discusión. De acuerdo con Aragón (2020) la política de beneficencia termina en 1937 con Lázaro Cárdenas, cuando se emite el decreto en el que se cambia el término de beneficencia por el de asistencia pública y así se plantea, por primera vez, que todas las personas tenían derecho a ser asistidas cuando no tuvieran las posibilidades de mantenerse o por enfermedad. De esta manera, a la Secretaría de Salubridad y Asistencia fue la primera instancia a la que le correspondió la gestión de la asistencia social. Después, con la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social en 1943 y la aprobación de la Ley del Seguro Social se da otro paso al frente en términos de reconocimiento del derecho a la seguridad social, no solo protegiendo a las personas trabajadoras, sino también a sus familiares (Aragón Rivera, 2020).

En materia de regulación del trabajo del hogar, la reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo (LFT) es resultado de una serie de compromisos internacionales que da un paso al frente en cuanto al reconocimiento del trabajo del hogar (Alcalde, Villareal, & Narcia, 2019). Aunque sin duda responde también a estrategias y voluntades políticas nacionales que dieron cabida a las demandas de institucionalización de los derechos de este grupo de población.

Una de las modificaciones más importantes tiene que ver con los trabajos especiales, donde se incluye el trabajo del hogar. Es importante resaltar el cambio en la denominación de este tipo de actividad, de trabajadores domésticos pasó a adoptarse el término de personas trabajadoras del hogar, elegido por el propio colectivo y que, además, hace uso de lenguaje incluyente, al incluir tanto a mujeres como a hombres, pero buscando visibilizar la amplia participación de las mujeres en este sector (Alcalde, Villareal, & Narcia, 2019).

La reforma contempla, también, componentes clave en términos de derechos laborales que, a la vez, funcionan como observables para la investigación empírica. Entre ellos: 1) contar con un contrato por escrito que debe cumplirse; 2) la prohibición de discriminación; 3) el establecimiento de un horario laboral; 4) vacaciones y días de descanso; 5) aguinaldo; 6) acceso a seguridad social; 7) alimentación; y 8) la fijación de un salario mínimo por parte de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Además, cuando se trata de trabajadoras de planta se prevén otras medidas, como la higiene y comodidad de su habitación y horas de descanso durante el día y la noche (Alcalde, Villareal, & Narcia, 2019).

Destaca que, en cuanto a las relaciones individuales de trabajo, el único criterio para determinar la existencia de una relación de trabajo es la subordinación (Alcalde, Villareal, & Narcia, 2019). En consecuencia, se puede interpretar que, aun cuando no se cuenta con un contrato por escrito, las trabajadoras del hogar pueden tener la certeza de la vigencia de su relación laboral.

Sin duda se trata de una reforma de largo alcance en cuanto a la garantía del derecho a la no discriminación en el ejercicio del derecho al trabajo digno y decente de las trabajadoras del hogar. Este cambio en el marco legal, sumado a la obligatoriedad de afiliarse al Instituto Mexicano del Seguro Social a dicha población, empieza a crear un entramado institucional más sólido.

A los cambios normativos a nivel nacional que reconocen derechos para las trabajadoras del hogar y que se materializan en la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo, se suman las obligaciones que derivan de la ratificación, en el año 2020, del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, conocido formalmente como Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.

A propósito de este recorrido por los hitos más relevantes en cuanto a las prácticas en el espacio formal, Haas (APS1) considera que, a nivel constitucional y de tratados internacionales, el tema del reconocimiento jurídico de los derechos para las trabajadoras del hogar se trata de un obstáculo ya superado. De acuerdo con ella, el Convenio 189 llega a concretar algunas ideas, no obstante, los derechos de las

trabajadoras del hogar ya se reconocían en otros instrumentos, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la Convención de los Derechos de la Infancia o la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En su opinión, *“las trabajadoras ya tenían los derechos que dice el 189. No es como que se están creando nuevos derechos, son los mismos derechos, nada más que interpretados a la luz de las especificidades del trabajo”* (APS1).

En la opinión de Mercado (AP1), con relación a la ratificación del Convenio 189, desde 2011 y por un largo periodo de tiempo, realmente no hubo argumentos para rechazar el acuerdo, sino que las barreras fueron de tipo administrativo, sobre qué dependencia gubernamental tendría que hacerse cargo. La Secretaría de Relaciones Exteriores (SER) sostenía, de acuerdo con ella, que le correspondía a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y esta última respondía que se requerían modificaciones a la legislación para aprobarse. Ya en 2018 la respuesta del ejecutivo al Senado fue más detallada:

1) que el tema sindical y de contratación colectiva no era consistente con el servicio en el hogar, 2) que había dificultades operativas e insuficiencia de personal para la inspección, 3) la dificultad para el registro e inspección de los domicilios, pues los patrones no están obligados en sus casas particulares, 4) que el sistema de seguridad social no tendría capacidad de atender al gran número de derechohabientes que se generarían (AP1).

Hay algunos elementos que fueron incorporados al Convenio 189 y que resultan importantes para enmarcar la regulación del trabajo del hogar y su vínculo con el ejercicio de derechos humanos. En primer lugar, hay una alusión explícita al concepto de trabajo decente, “lo que resulta significativo pues es el único Convenio de la Organización Internacional del Trabajo en cuya denominación se alude al trabajo decente” (Lousada Arochena, 2018, pág. 169).

Otra pieza fundamental es que, en su artículo 17 se prevé la obligación de los Estados de “establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los

trabajadores domésticos” (OIT, 2011, Art. 17) y de “poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico” (OIT, 2011, Art. 17). En este sentido, el instrumento internacional que vela por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar contempla y mandata la existencia de mecanismo de vigilancia y sanción para personas físicas cuando no se respeten los derechos.

A partir de la información recabada puedo decir que uno de los mayores obstáculos para garantizar el derecho a la no discriminación en el acceso a la seguridad social de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar está en la ausencia de mecanismos de vigilancia y sanción. El reconocimiento jurídico ya existe, falta implementar las vías para hacerlo efectivo.

Ahora que ya es obligatorio, tú tienes que hacerlo, ¿qué pasa si como patrono no lo haces? Yo como patrono de una institución no pago el IMSS, mañana me embargan. En cambio, yo como patrono de una trabajadora no pago el IMSS, no pasa absolutamente nada (APyS2).

Se trata de un proceso complejo, como señala Bucio (APyS2), porque implica la aplicación de sanciones cuando el incumplimiento de la ley se da en un ámbito privado pero que, finalmente, está relacionado con las luchas de los movimientos feministas que han reclamado que lo personal sea político. En este caso, que lo privado también sea público. Es un reto porque, aunque se haya legislado, no se contempló la instauración de mecanismos, no sólo de sanción, sino tampoco de denuncia.

A propósito de lo anterior, es oportuno recuperar que la prohibición de discriminar está dirigida tanto a los poderes públicos, como a los particulares y constituye un criterio crucial para evaluar las conductas exigibles a los particulares, como el cumplimiento de las obligaciones de las autoridades de no hacer o de no discriminar, y de hacer, a través de la adopción de medidas para la igualdad (Serrano, 2013). Bajo esta premisa, se puede afirmar que el alcance del derecho

antidiscriminatorio es tal que, aplica también para las personas empleadoras en el ámbito privado.

Desde la perspectiva de Azuela (AS2), otra barrera para la inclusión de la agenda del trabajo del hogar en el espacio de la toma de decisiones ha consistido en que los representantes de los poderes públicos suelen colocarse desde una posición de empleadores y no como legisladores. Bajo esa lógica, reconocer derechos significa perder privilegios, mismos que nadie quiere dejar de tener.

Bucio (APyS2) destaca una característica que sucede en el ámbito formal es que, en general, es posible encontrar que los grupos discriminados tienen alguna representatividad en los espacios de toma de decisiones, es decir, hay personas de la diversidad sexual y cultural o con discapacidad en el Congreso, pero difícilmente encontraremos trabajadoras del hogar en esos ámbitos. Lo que sí ocurre es que las trabajadoras del hogar forman parte del círculo más cercano e íntimo de los tomadores de decisiones.

En resumen, los avances en el ámbito formal han sido significativos, sobre todo en los últimos cinco años. No obstante, alcanzar este punto no ha sido tarea fácil. Hay que recordar que, en los espacios de toma de decisiones convergen, además de instituciones, actores con intereses distintos.

Una revisión de las políticas públicas que buscan garantizar los derechos de las trabajadoras del hogar

Otro factor al que debe prestarse atención y que ocurre también en el escenario formal, tiene que ver con las políticas públicas. Una política pública hace referencia a la intervención deliberada del Estado para corregir o modificar una situación social o económica que ha sido reconocida como problema público (Lindblom, 1991). Alrededor de la política pública en curso o en proyecto se enlazan leyes, poderes públicos, actores políticos y sociales, recursos financieros y procesos administrativos (Aguilar Villanueva, 2010).

La discriminación contra las trabajadoras del hogar fue ignorada como problema público por muchos años, es decir, no representaba una situación opuesta a

los valores de una sociedad y del gobierno y, en consecuencia, algo que se desea que se eliminado, corregido o mejorado (Aguilar Villanueva, 2010). Bajo este supuesto, se infiere que las agendas públicas y su concreción en políticas públicas dependen de los objetivos e intereses de los gobiernos y de su esquema de valores, así, hay asuntos merecedores de atención y otros que quedan relegados hasta que se convierten en problemáticas que obligan a ser tratadas.

Dicho esto, el antecedente principal de la primera política pública dirigida exclusivamente a las trabajadoras del hogar como sujetas de derechos se ubica en una resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como consecuencia de un amparo presentado por una trabajadora del hogar. El 5 de diciembre de 2018 la Segunda Sala de esta instancia resolvió que la Ley del Seguro Social era inconstitucional porque excluía al trabajo doméstico de la obligación del otorgar seguridad social y, por lo tanto, se debía asegurar que los empleadores garantizaran ese derecho (Sánchez Ramírez & Vázquez Correa, 2018). El desenlace fue que,

en su resolución, la SCJN ordenó al IMSS lanzar un programa piloto de seguridad social para las trabajadoras del hogar antes del término del 2019. Detalló que el programa debía tomar en cuenta las particularidades del trabajo doméstico y contar con condiciones no menos favorables que las establecidas para los demás trabajadores. Esto es, que debían proporcionarse los seguros de: (I) riesgos de trabajo; (II) enfermedades; (III) maternidad; (IV) invalidez y vida; y (V) retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y, sobre todo, que no debía ser de carácter voluntario, sino imperativo. Además, estableció que el régimen debía ser viable para el propio Instituto, desde el punto de vista financiero y de fácil implementación para los patrones por lo que sugirió al Instituto explorar las facilidades administrativas que se podrían ofrecer para ayudar a los patrones a cumplir con sus obligaciones, ponderando la exención de inscripción ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT) (Torres, 2020, pág. 24).

De este modo es que la discriminación hacia las trabajadoras del hogar se incorpora de lleno a la agenda pública, aunque el reto, una vez que el gobierno decide intervenir, está en definir el problema y construir una argumentación alrededor de este,

acompañado de una serie de valores y sin dejar de considerar los componentes técnico, político y social que intervienen en su desarrollo (Merino, 2013). En este caso particular el problema se definió como una violación al derecho a la no discriminación en el acceso a la seguridad social de las mujeres trabajadoras del hogar, producto de una legislación que directamente las excluía de la posibilidad de estar afiliadas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

El siguiente momento relevante fue la emisión de las *Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al régimen obligatorio del seguro social*. En dicha disposición normativa se establece la adopción de un programa piloto para la creación de un régimen especial opcional de seguridad y una serie de elementos para llevarlo a cabo (DOF, 2019). La política pública que deriva de esas Reglas y que fue diseñada e implementada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, estableció como objetivo el de “garantizar el acceso a la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores” (IMSS, 2019, pág. 3). Al respecto, es indispensable destacar que las Reglas no establecieron en ningún lugar la obligatoriedad de los empleadores de garantizar su incorporación, al menos en la primera fase del programa.

Merino (2013) plantea que, para lograr el objetivo de una política pública es preferible que su implementación sea lo más sencilla posible. Con esto se refiere a evitar la existencia de una gran cantidad de procedimientos de toma de decisiones que incluyan a un gran número de actores; que la incorporación de nuevos procedimientos no lleve a la modificación de demasiadas rutinas en una organización; que los incentivos de la nueva política sean lo más cercanos a los ya presentes en la institución; y que los procedimientos no sean contradictorios, tomando en cuenta que las dependencias gubernamentales deben cumplir con otras políticas al mismo tiempo .

Al respecto, advierto que en el diseño de la política se hace visible que, lejos de representar un trámite complicado, se logró su simplificación. En primer lugar, en el régimen obligatorio, el patrón debe contar con Registro Federal de Contribuyentes, situación que no aplica para quienes emplean a las trabajadoras del hogar en esta nueva

modalidad. En otras palabras, las personas empleadoras están exentas de este requisito.

Otras diferencias consisten en que no es condición generar un registro patronal, ni calcular las cuotas porque el sistema las asigna de manera automática (IMSS, 2020), haciéndolo considerablemente más asequible para las personas empleadoras y trabajadoras. En resumen, lo que se realizó fue un esfuerzo importante durante el diseño de la política para que no representara una carga excesiva para quienes acuden a afiliarse. Además, el trámite puede hacerse en línea, sin necesidad de acudir de manera presencial, lo que resulta más accesible, sobre todo para las personas usuarias de internet.

La prueba o programa piloto, a primera vista, tiene otros elementos de simplificación, sobre todo relacionados con la facilidad para realizar el trámite administrativo de afiliación. Son cinco los pasos para dar de alta a una trabajadora del hogar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social: 1) registrar los datos básicos de la persona empleadora (CURP, domicilio, correo electrónico y otros datos de contacto); 2) registrar los mismos datos de la persona trabajadora del hogar; 3) registrar el Número de Seguridad Social que, en caso de no tenerlo se puede obtener en línea; 4) registrar los días que trabaja y el salario; y 5) descargar el formato de incorporación, con las líneas de captura y realizar el pago en ventanilla bancaria o en línea (IMSS, 2024).

A pesar de las facilidades administrativas para la afiliación de las trabajadoras del hogar, la fase de implementación de la política pública no ha estado exenta de dificultades. Entre los resultados de la primera etapa de la política pública, los datos oficiales señalan que, a septiembre de 2020, la afiliación era de 25 mil 369 personas trabajadoras del hogar, de las cuales, 69% eran mujeres. Además, del total, 20 mil 903 habían registrado también a sus familiares directos como beneficiarios (IMSS, 2020).

Si se toma en cuenta que, el número total de mujeres trabajadoras del hogar se calculó, al inicio de la política pública, en 2 millones 280 mil y, a más de un año de su implementación (mayo de 2019 a septiembre de 2020) se habían registrado 17 mil 610 mujeres, el porcentaje de cobertura fue de 0.7%.

De esta forma, se da cuenta de la aparición de nuevos obstáculos para llevar las políticas a la práctica, entre ellos, las capacidades, los recursos y el propio entorno (Merino, 2013). En este punto, el papel de las organizaciones es de especial interés para el análisis porque corresponde a estas la operacionalización de las políticas públicas.

Como señala Aguilar Villanueva (1996), gran número de políticas no logran sus objetivos por varios motivos relacionados con errores de diseño o implementación. Aun cuando se tiene especial cuidado en el diseño, el echarla a andar puede resultar complicado por no tomar en cuenta la diversidad de intereses, o bien, su cobertura es tan amplia que, al llevarlas a la práctica, se encuentran con barreras por falta de conocimiento sobre las particularidades de las situaciones locales.

Esta política pública se trata de un primer esfuerzo y de un cimiento importante pero insuficiente. Desde la perspectiva de Mercado (AP1), “las deficiencias tienen que ver con las desigualdades socioeconómicas, de género y geográficas. La incorporación a la seguridad social ha ido creciendo, pero no llega al 2% del universo de personas trabajadoras del hogar” (AP1).

Como parte del trabajo de campo de esta investigación también indagué en otros programas de política pública que, por su objetivo, podrían incluir algunas acciones específicas para garantizar el derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar, tal es el caso del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) y el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND).

El PROIGUALDAD y el PRONAIND son instrumentos de política pública que se alínean al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. La instrumentación y seguimiento del primero está a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres, mientras que el segundo corresponde al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Para la integración del PROIGUALDAD se llevaron a cabo ejercicios de participación ciudadana, en los que participaron diversos actores, entre ellas, trabajadoras del hogar (INMUJERES, 2020). Como resultado de este mecanismo de consulta, se incluyó en el Programa la línea de acción específica de “incentivar

estrategias para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio” (INMUJERES, 2020).

Esta acción concreta, que tiene que ver con la prueba piloto que se estuvo analizando anteriormente, coloca a Instituto Nacional de las Mujeres, al Consejo Nacional para Prevenir y la Discriminación, al Instituto Mexicano del Seguro Social y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como las dependencias a cargo de implementar las medidas necesarias para garantizar la inclusión de las trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio y al Instituto Mexicano del Seguro Social, en lo particular, como la instancia que debe dar seguimiento a la política pública.

En el reporte de avances y resultados del año 2021 del PROIGUALDAD se menciona que

Respecto a la incorporación de las personas trabajadoras del hogar (95% son mujeres), en los servicios de seguridad social, el IMSS, a través de la Segunda fase de la prueba piloto, implementó un régimen especial para garantizar a las trabajadoras del hogar el acceso a la seguridad social, a fin de que sean afiliadas en igualdad de condiciones que el resto de las y los trabajadores (servicios médicos, incapacidades, pensión, fondo de retiro, guarderías). En esta fase se simplificó el esquema de afiliación y pago, se amplió la cobertura para incluir no sólo a la persona asegurada sino también a su núcleo familiar (cónyuge o concubina(rio); hijas e hijos; madre y padre). El CONAPRED llevó a cabo una estrategia de difusión para esta prueba (INMUJERES, 2022, pág. 18).

Asimismo, se señala que en noviembre de 2021 estaban incorporadas 40 mil 491 personas trabajadoras del hogar en dicho esquema (INMUJERES, 2022). Para el año 2022, según el reporte, había 53 mil 584 personas trabajadoras del hogar, de las cuales, 35 mil 562 eran son mujeres y 18 mil 022 hombres (INMUJERES, 2023). El incremento anual de 2021 a 2022 es de poco más de 13 mil personas a nivel nacional, esto quiere decir que, a dos años de implementación de la política pública, se alcanzó la incorporación del 2.1% de las personas trabajadoras del hogar. Lo que llama la

atención, en términos porcentuales es que sólo se logró cubrir a 1.6% de las trabajadoras mujeres, mientras que la cobertura de los hombres fue de 7.2%.

El PRONAIND es otro de los instrumentos que tiene la finalidad de concretar la política antidiscriminatoria en el país. En su versión 2021-2024 se identifica que el tema del trabajo del hogar es transversal. Se puede encontrar en los siguientes objetivos prioritarios:

- Objetivo prioritario 3. Reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en el ámbito laboral.
- Objetivo prioritario 4. Reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en la seguridad social.
- Objetivo prioritario 6: Promover y articular la política nacional contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas (CONAPRED, 2021).

En dicho programa especial, se incluye como indicador de cumplimiento del cuarto objetivo, el “porcentaje de personas trabajadoras del hogar remuneradas afiliadas al IMSS por sexo” (CONAPRED, 2021, pág. 122). Del reporte de resultados de 2023 se desprende la misma información de la que se da cuenta en el PROIGUALDAD, relativa al incremento de las personas trabajadoras del hogar incorporadas al régimen obligatorio de seguridad social (CONAPRED, 2024).

Además de los programas descritos y de la política de la prueba piloto, encontré que también se implementó, desde el gobierno federal, un programa temporal de otorgamiento de créditos durante la pandemia del COVID 19, denominada “Crédito Solidario a la Palabra” consistente en la posibilidad de acceder a un crédito por 25 mil pesos para personas trabajadoras del hogar e independientes que estuvieran registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y con un plazo de tres años para pagarlo (IMSS, 2020). A través de este programa, 4 mil 21 trabajadoras recibieron el crédito (IMSS, 2020).

En resumen y a partir del trabajo de revisión documental, es evidente que la política en materia de trabajo del hogar está concentrada en el lanzamiento de la prueba piloto para la incorporación de las trabajadoras del hogar en la seguridad social, que después se convierte en un decreto obligatorio. Los programas que regulan las metas nacionales en cuanto a la política antidiscriminatoria también están enfocados en ese programa, como línea de acción específica y como indicador de cumplimiento. Más allá de idear la forma para lograr que un mayor número de trabajadoras estén afiliadas en el Instituto Mexicano del Seguro Social y puedan acceder a los derechos y prestaciones que a esa instancia le corresponde garantizar, no distingo otro tipo de acciones, programas o políticas orientadas a hacer efectivo el ejercicio del derecho a la no discriminación en lo referente a las jornadas laborales o el contrato por escrito, por mencionar algunos de los elementos clave para hablar de un trabajo digno.

El caso de Jalisco: las políticas públicas para garantizar el acceso a la seguridad social sin discriminación

Puesto que esta investigación pone el énfasis en el caso de Jalisco, es fundamental revisar lo que transcurre en esta entidad federativa. A nivel estatal también es posible observar las prácticas del ámbito formal. Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social, los gobiernos locales están obligados a garantizar el derecho a la seguridad social de las trabajadoras del hogar.

A manera de contexto, es conveniente destacar algunos datos. Uno de ellos es que, en 2018, en 8% de los hogares de esta entidad federativa vivía una persona que se dedica al trabajo del hogar remunerado (OIT, 2021). Otro registro señala que, en septiembre de 2020, mil 458 trabajadoras del hogar estaban afiliadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, ubicándose como el tercer lugar con mayor incorporación a nivel nacional, después de la Ciudad de México y el Estado de México.

En el caso de Jalisco la obligación de dar cumplimiento al mandato federal recae, principalmente, en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Jalisco y, a propósito de ello, advierto que los esfuerzos institucionales se han concentrado en la elaboración de diagnósticos y la difusión de la nueva reglamentación. En 2022 se lanzó una campaña que consistió en la entrega de cartas a domicilio a las personas empleadoras, para

difundir la importancia de reconocer y valorar el trabajo del hogar, así como de comunicar lo sencillo que era el trámite. Sin embargo, en opinión de Lazo (AP2), en esa campaña faltó incluir algunos aspectos primordiales como la relevancia del contrato por escrito donde se incluyan todas las condiciones laborales que deben ser acordadas por ambas partes.

Otra de las medidas que se han implementado desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Jalisco ha sido la activación de personas asesoras para apoyar a las personas empleadoras y trabajadoras del hogar a realizar el trámite de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (AP2).

De manera paralela, la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres ha buscado el acercamiento directo con las empleadoras y trabajadoras, con el fin de convencerles sobre la importancia de cumplir con la obligatoriedad de la afiliación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social desde una “noción de corresponsabilidad, esta noción, por supuesto, de derechos y de formalizar el empleo” (AP2).

Destaca, en el caso de Jalisco, la colaboración del gobierno con otros actores, sobre todo del sector empresarial. Lazo (AP2) señala que algunas empresas y colectivos empresariales han sido vitales para impulsar las campañas informativas y dar a conocer los materiales de difusión que incluyen los pasos a seguir para la afiliación de las trabajadoras del hogar.

Señala también Lazo (AP2) que, desde la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres se ha buscado hacer un trabajo más cercano y directo con las trabajadoras del hogar y las empleadoras. Entre los retos a los que se han enfrentado sobresale la dificultad para que las mujeres que trabajan en modalidad de planta participen en los talleres y pláticas que se imparten. Muchas de ellas, aclara, son de origen indígena. Esto genera que sea muy poca la información disponible que dé cuenta, de viva voz, de las particularidades de las vivencias de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar.

Un hallazgo relevante tiene que ver con la resistencia de las instancias de gobierno para hacerse cargo de la problemática y asumir un rol más activo en la garantía del derecho de las trabajadoras del hogar a la seguridad social.

Hemos tenido un montón de dificultad con el IMSS, incluso para que nos dé información. O sea, hasta que nos diga cuántas se han registrado. cómo hemos avanzado, para que pudiéramos comparar antes de la campaña después de la campaña. Esos números nos ha costado un mundo. Pero en todo es difícilísimo trabajar con el IMSS, o sea lo que tiene que ver, por ejemplo, con interrupción legal del embarazo, o sea que el IMSS asuma, que el IMSS atienda, y se niegan (AP2).

Como ya se ha dicho, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Jalisco, ha enfocado sus recursos en acciones dirigidas a concientizar y sensibilizar sobre la importancia de afiliar a las trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social (Jalisco, 2022), pero no se identifica ninguna estrategia, fuera de la difusión de información, que busque agilizar esa afiliación e, incluso, poner en marcha mecanismos de inspección que pudieran llevar a sancionar a aquellas personas empleadoras que incumplan con la ley.

A propósito de ello, Lazo (AP2) hace referencia al diagnóstico de la Organización Internacional del Trabajo que se realizó en 2021 y que ha sido retomado como parte de la revisión documental de la tesis. Advierte que, en ese diagnóstico se señalan una serie de recomendaciones muy precisas dirigidas a las instancias responsables de hacer efectivos los derechos y que básicamente consisten en: 1) adoptar medidas para hacer más accesibles los mecanismos de conciliación laboral y de mediación; 2) crear un registro para el sector confiable, que incluya el contrato de trabajo; 3) disminuir los costos de transacción que las personas empleadoras asumen cada mes que, aunque los requisitos son pocos, hay todavía muchas personas empleadoras sin capacidades técnicas para hacer el trámite por internet y, en ese sentido, se debe fortalecer la asesoría desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Jalisco; 4) con el registro actualizado se podrían empezar las tareas de inspección; 5) el Instituto Mexicano del Seguro Social debe explorar la posibilidad de permitir pagos domiciliados para que no represente una carga administrativa para la persona empleadora (OIT, 2021).

En la actualidad, en el caso de Jalisco, las únicas medidas adoptadas en el marco de las citadas recomendaciones tienen que ver con la asesoría para realizar el trámite de inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social. En cambio, las estrategias se han dedicado a apostar por el cambio cultural, es decir, a concientizar a la sociedad, principalmente personas empleadoras, sobre el valor del trabajo del hogar y la importancia de su reconocimiento como un trabajo formal que implica el ejercicio de derechos. A propósito, Lazo (AP2) opina que, si bien las vías punitivas no siempre son las más efectivas, en ocasiones es necesario establecer sanciones para que las personas se conduzcan como tiene que ser y coloca como ejemplo el buen resultado que han traído las medidas regulatorias del alcoholímetro.

En este sentido, observo un consenso en que las limitaciones de la política pública se localizan en la incapacidad gubernamental de llegar a todos los rincones del país, a través de la inspección, servicios y asesoría. No hay claridad sobre los mecanismos coercitivos para asegurar el cumplimiento de las responsabilidades de los patrones y más ahora, que la incorporación a la seguridad social de las trabajadoras del hogar es obligatoria y sigue sin existir un mecanismo de fiscalización o vigilancia (AP1; AS1; AS2).

¿Cuáles son las sanciones ante el cumplimiento de la ley? Ahora que ya es obligatorio, tú tienes que hacerlo, ¿qué pasa si como patrono no lo haces? Yo como patrono de esta institución no pago el IMSS, mañana me embargan, yo como patrono de una trabajadora no pago el IMSS, no pasa absolutamente nada (APyS2).

La problemática, entonces, va más allá de contar con instituciones, leyes y políticas públicas. También los mecanismos de exigibilidad de derechos y las sanciones en caso de incumplimiento son esenciales para completar el proceso de institucionalización del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar.

El caso de Jalisco es una muestra sobre lo que ocurre en el país, con características específicas, pero que no dejan de ser una representación relevante para evaluar la forma en que se aplican y aterrizan las reglas formales.

6.1.2. El espacio informal

El espacio informal hace referencia al lugar en donde ocurren las relaciones interpersonales y las prácticas cotidianas. El trabajo del hogar tiene la particularidad de desarrollarse en el espacio privado, en la intimidad de los hogares y esta especificidad tiene consecuencias y efectos diferenciados en quienes se ocupan en esta actividad.

En sentido estricto y también según lo que señalan las trabajadoras del hogar y las empleadoras, las prácticas que se realizan en el marco del trabajo del hogar tienen que ver, principalmente con: la limpieza, la cocina y preparación de alimentos, el cuidado de niños, personas con discapacidad o adultas mayores, el lavado y planchado de ropa. Estas actividades se resumen como prácticas de cuidado.

Sin embargo, el análisis es insuficiente si nos quedamos en una descripción que resuma únicamente las acciones que involucra los trabajos domésticos. Lo que se busca es indagar en los relatos de empleadoras y trabajadoras para identificar otras prácticas que también ocurren en el lugar de trabajo y que nos ofrecen más elementos para la comprensión del problema discriminatorio que viven las trabajadoras del hogar. Más allá de la limpieza de los hogares subsisten dinámicas que dan cuenta de las implicaciones de las relaciones laborales, que son muy específicas de este tipo de trabajo.

Merece la pena, por ejemplo, mencionar algunas de los comentarios de las empleadoras para dar respuesta a las interrogantes sobre los motivos que las llevaron a contratar un servicio doméstico en sus casas. De los relatos de la mayoría de ellas, se aprecia que el principal motivo tiene que ver con que son mujeres que tienen un trabajo fuera del ámbito privado y necesitan quien se ocupe de las tareas en casa.

Pues que la verdad yo trabajo. Y en ese momento trabajaba tiempo completo. Ahora trabajo medio tiempo, pero, o sea, como los dos adultos de mi familia trabajábamos, si necesitábamos quién nos apoyara con las tareas domésticas de la casa. Creo que por un lado y por el otro, o sea así, francamente, también por

comodidad. O sea, también consideramos que podíamos pagar por esos servicios y destinar el tiempo que tenemos libre para otras cosas (E4).

A manera de hallazgo, encuentro que también es un asunto de privilegio. Las mujeres que tienen oportunidad para desarrollarse profesionalmente, porque tuvieron acceso a una educación de calidad y a otra serie de oportunidades, son quienes pueden darse el “lujo” de contratar a alguien que se haga cargo de una actividad que socialmente les ha sido atribuida.

Además de permitir que las mujeres atiendan sus compromisos laborales fuera de casa, el trabajo del hogar puede representar una descarga, para muchas de ellas, respecto de los cuidados. Una de las empleadoras, que es divorciada, señala que es imprescindible, para ella, contar “con un par de manos extras” para cuidar a sus hijos y trabajar al mismo tiempo (E1).

Las relaciones laborales se convierten en relaciones interpersonales donde intervienen afectos, confianza, estima y elementos muy distintos a los que tienen lugar en otros espacios del mercado de trabajo. De hecho, las relaciones interpersonales son clave para el inicio de la relación laboral, tanto para empleadoras como para trabajadoras. Por lo general, ambas acuden a sus amistades, familiares o personas conocidas para encontrar a quién emplear, o bien, dónde trabajar.

Es un círculo vicioso que muchas trabajadoras del hogar viven en el trabajo y están acostumbradas a encontrar el trabajo por su cuenta, ir a las agencias, las empleadoras también a encargar trabajadoras a una familia, a una amiga, o ir a algún lugar donde pueden tener una trabajadora y entonces pues así, así sigue siendo como la relación (AS2).

Es común encontrar en los relatos de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar que empezaron a trabajar en una casa por medio de una tía o una amiga que les avisa sobre una persona que estaba buscando a una persona que le ayude en casa. Algo similar ocurre con las empleadoras que, por conducto de otras personas pertenecientes a su círculo cercano, encuentran a mujeres para ocuparse de las actividades domésticas del hogar.

La confianza aparece, para las empleadoras, como un requisito primordial para la contratación de una trabajadora del hogar, el hecho de que sea una persona recomendada es determinante para conseguir el trabajo, más allá de las cualidades, la capacidad o la profesionalización. Esa confianza que las empleadoras depositan en las trabajadoras es un componente clave para que la relación laboral perdure.

Lo principal es que confiamos ciegamente en ella, en su honorabilidad, en su palabra, y para nosotros, la verdad, es que eso deja fuera todo lo demás. Porque al final, pues es alguien que vive con nosotros y que, pues convive con nosotros muchísimo (E4).

Otra característica de la relación laboral, en palabras tanto de las empleadoras como de las trabajadoras, es que estas últimas pasan a formar parte de la familia, situación que, para Marcelina Bautista es una de las grandes limitantes para el ejercicio de los derechos:

No queremos que nos vean como parte de la familia, no queremos que vean nuestro trabajo como esa ayuda porque no tiene concepto de derechos ni trabajo, donde ser parte de la familia limita ejercer nuestro derecho, que por ley existe, donde la relación de la empleadora y la trabajadora se estrecha muy fácilmente y entonces la trabajadora o la empleadora crean un vínculo como de esa amistad (AS2).

Ahora bien, ¿qué resulta significativo para empleadoras y trabajadoras en el marco de estas relaciones laborales que, como ya se dijo, son interpersonales? Para algunas empleadoras la relación trasciende a lo laboral y significa contar con el acompañamiento de otra persona:

El tenerla aquí ha sido compañía, aparte de que me ayuda y es una lindura. Ha sido compañía, la he sacado de muchas cosas adelante que no quiere platicar. Y creo que ambas nos hemos beneficiado y ayudado (E3).

El cariño aparece como un componente relevante para las relaciones laborales – interpersonales. Una de las empleadoras señala que “nos tenemos mucho cariño, nos hemos ayudado la una a la otra. Entonces está muy pendiente de mí y yo estoy al

pendiente de ella" (E3). Asimismo, una de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar menciona que, "aquí con la señora Ana, pues llevo mucho tiempo ya y luego, pues es el cariño. Porque créanme que la gente se encariña con, o sea, uno se encariña con ellos y ellos yo creo que también hacia nosotros" (MITH 4).

Otra circunstancia que es mencionada por ambas es el trato que otorgan y reciben. Para algunas trabajadoras el trato que reciben es uno de los principales indicadores de que les guste y se sientan cómodas, o no, con su trabajo y, por lo tanto, de su permanencia en este. Aunque aluden a jornadas largas de trabajo, que sería constitutivo de prácticas que derivan en la negación de derechos, al mismo tiempo, señalan ser receptoras de buenos tratos refiriéndose a la amabilidad, la cortesía, el apoyo o generosidad que perciben por parte de quienes las emplean. De esa manera, cuando les cuestioné a las mujeres indígenas trabajadoras del hogar sobre los aspectos positivos del trabajo del hogar, la mayoría de ellas respondieron que les gusta hacer lo que hacen porque se las trata bien y mencionan, a manera de ejemplo, situaciones como:

En esa familia yo siempre me tenía que sentar con ellos a comer, porque pues teníamos a los niños ahí a un lado. Y como que la mamá se cercioraba, que yo comiera bien, porque como ella decía "Yo quiero que tú estés bien para que mis hijos estén bien, porque si tú te malpasas no comes, no desayunas y no comes, pues mis hijos también, no. Porque te los dejo a ti porque tengo la confianza que los vas a cuidar bien y el hecho que descanses y que comas bien y que estés al cien, a mí eso me deja más tranquila" (MITH 4).

Del lado de las empleadoras la percepción no es distinta. Algunas de ellas traen a la conversación la necesidad e importancia de que las mujeres indígenas trabajadoras del hogar reciban un trato humano, pero no desde una perspectiva necesariamente de garantía de derechos, sino de acogerlas en casa y conducirse con ellas de forma respetuosa y afectuosa. Esto deriva, también, en un sentimiento de agradecimiento por parte de las trabajadoras hacia sus empleadoras: *"pues gracias a Dios con la señora he aprendido muchísimas cosas y me ha capacitado también a aprender muchas cosas nuevas, su familia muy amable hacia mí, completamente" (MITH 3).*

Observo que en la lógica de la relación laboral entre empleadoras y trabajadoras las fronteras con las relaciones interpersonales son difusas y, generalmente, se llegan a romper. De nueva cuenta, para las empleadoras, la lealtad o la confianza es trascendental para que estas sean duraderas: *“Pues ha sido en general muy buena la experiencia, porque ha sido fiel durante poquito más de 9 años y no he tenido ningún problema en cuanto a algo que pudiera generarme desconfianza” (E1).*

Otro elemento para destacar, que es una práctica recurrente, tiene que ver con el lenguaje. En el discurso de las empleadoras prevalece hacer alusión a “la ayuda” para referirse al trabajo que realizan las trabajadoras del hogar.

Por lo general en las tardes le pido ayuda hasta como las seis y medias siete y media que me ayuda con los niños (E4).

Incluso, cuando les pregunté sobre la forma en que se refieren a ellas con terceras personas, mencionan que, por lo general, utilizan el término “de la señora que me ayuda en la casa”.

Estos son algunos ejemplos de las prácticas que acontecen en el ámbito de los hogares. Se trata de conductas y comportamientos sumamente normalizados y de carácter sistémico, por lo que se convierten en prácticas informales institucionalizadas. No están escritas en ningún ordenamiento, lo que no quiere decir que no estén profundamente arraigadas.

Estas prácticas se concretan, en gran medida, en un intercambio de acciones que, desde su perspectiva, son beneficiosas. Las empleadoras se muestran amables, protectoras, cariñosas y, a cambio, las trabajadoras se conducen de una forma confiable y agradecidas por el trato recibido. Lo peligroso de esta dinámica es que, en la mayoría de los casos, esconde relaciones laborales enormemente desiguales y de total dominación que, al tener lugar en el espacio privado, están fuera del ojo público.

A propósito de ello, destaco lo señalado por Lazo (AP2), que advierte que el trabajo del hogar tiene características distintas a otros trabajos y muy particulares por su grado de sensibilidad en términos de la dignidad de las personas. Esto por la posible

sobre exigencia, explotación e incluso, violencia sexual a la que pueden ser sometidas las trabajadoras. Se trata de un trabajo donde pueden tener lugar muchos riesgos porque, al desarrollarse en los hogares, es más difícil señalarlos que cuando ocurren, por ejemplo, en una oficina pública (AP2).

En suma, las prácticas que ocurren en el espacio informal son de un género muy distinto a las que se efectúan en otro tipo de relaciones laborales. Se trata de prácticas individuales que repercuten en el entorno social, que por su naturaleza se han distinguido por estar fuera de la regulación estatal, al margen de la legislación laboral, pero que generan consecuencias graves en el ejercicio de derechos, muchas veces sin intención de ello.

6.1.3. Reflexiones sobre las prácticas en los espacios informales e informales

A manera de cierre de este apartado, es posible señalar que el progreso que ha tenido el reconocimiento y garantía del derecho a la no discriminación en el escenario formal es trascendental y, aunque llega a colocarse como un tema prioritario para la agenda pública apenas hace pocos años, los logros alcanzados han tenido lugar en un periodo de tiempo muy corto, específicamente entre el 2018 y el 2022.

Desde el punto de vista de algunos informantes clave que han acompañado la lucha de las trabajadoras del hogar, la parte normativa de reconocimiento de derechos puede darse por cumplida, incluso, hay quien afirma que un instrumento internacional específico, como el Convenio 189, no era necesario porque existe la posibilidad de acudir a otros tratados en materia de derechos humanos para encontrar los mecanismos para hacer valer los derechos de este grupo. Sin embargo, más allá de la existencia de un mecanismo meramente jurídico, para las trabajadoras del hogar también significa la visibilización y el reconocimiento de sus identidades, así como de valorización social del trabajo doméstico.

Al observar la dinámica de lo que ha ocurrido en los espacios formales identifico distintas posiciones y prácticas llevadas a cabo por los actores, muchas de ellas opuestas. Esto me lleva a preguntarme sobre qué factores determinan que algunos

legisladores emprendan acciones que impulsen la agenda, o bien, interpongan barreras para reconocer normativamente el derecho antidiscriminatorio de las trabajadoras del hogar, en otras palabras, invita a indagar qué hay detrás de sus posiciones.

Durante el proceso de aprobación de la normativa sobre la que se ha hecho mención en este capítulo, surgieron múltiples argumentos en contra de modificar la legislación para avanzar en la garantía de los derechos laborales sin discriminación de las trabajadoras del hogar, que reflejan la existencia de estigmas que, en este caso, derivaron en prácticas discriminatorias que excluyen a las trabajadoras del hogar del acceso a derechos. De forma atinada, algunas de las personas entrevistadas sugieren que, en gran parte, las posturas discrepantes estaban motivadas por el prejuicio y el estigma, además de que se colocaban desde la perspectiva de la persona empleadora y, de alguna manera, podían percatarse de la pérdida de ciertos privilegios en sus propios hogares.

Las prácticas generadoras de discriminación en el espacio formal no tienen que ser necesariamente directas porque, como se ha sostenido hasta este momento, un rasgo distintivo es que la discriminación puede presentarse de dos maneras: la primera, de forma activa (por acción), es decir, desde la normativa o las políticas; y, la segunda, de manera pasiva (por omisión) y como resultado de la ausencia de legislación o políticas necesarias para erradicar la discriminación (Huerta Ochoa, 2006).

Advierto que, en el caso del escenario formal, la discriminación se manifiesta y refuerza por ambos tipos de prácticas. El ejemplo más claro de la discriminación directa o por acción es la legislación laboral que, hasta hace sólo unos años, dejaba fuera de la seguridad social y de otros derechos a las trabajadoras del hogar. Por otro lado, también han tenido lugar formas indirectas de discriminación por no tomar en cuenta el contexto y las circunstancias particulares de muchas mujeres que se emplean en el trabajo del hogar. En otras palabras, hay prácticas de omisión cuando no se prevén los mecanismos que hagan efectivo el derecho, más allá de reformar disposiciones normativas en el texto de una ley.

En el ámbito legislativo hay prácticas legislativas a favor de la garantía del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar, que incluyen desde discursos que apoyan el reconocimiento del trabajo del hogar y sus derechos, hasta las reformas a las leyes que regulan el acceso a la seguridad social. Por el contrario, también hay prácticas que buscan obstaculizar la institucionalización de los derechos, que pueden ser de carácter discursivo o a través de acciones que tienen como objeto interponer límites para que el tema se incorpore en la agenda pública, se discuta y se aprueben modificaciones legales.

En el espacio de la administración pública distingo la existencia de una política pública particular, la de la incorporación de las trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social. El diseño, la implementación y seguimiento de una política pública representan una serie de prácticas que se llevan a cabo por el aparato gubernamental y que tienen, al mismo tiempo, la finalidad de moldear otras prácticas sociales.

Desde mi perspectiva, una de las grandes carencias de la política pública desde la fase de prueba piloto es que, desde su diseño, no se tomaron en cuenta elementos cruciales para una implementación eficaz. En primer lugar, la afiliación era voluntaria e implicaba que debía haber un previo acuerdo entre la trabajadora del hogar y el empleador. En este sentido y haciendo énfasis en el carácter estructural de la discriminación, resulta improbable que las personas empleadoras modificaran una conducta totalmente naturalizada de desprotección de derechos laborales y, si a esto se suma la posición de subordinación de las trabajadoras del hogar, su capacidad para exigir seguridad social, en un marco de relaciones de poder, es muy limitada.

También es imprescindible que el diseño de una política pública tome en consideración las particularidades locales. Los resultados señalan que el mayor número de las primeras afiliaciones tuvo lugar en la Ciudad de México, Estado de México y Jalisco, mientras que, en entidades federativas como Campeche, la cifra no superaba, al año de su puesta en marcha, las 64 personas registradas en el régimen voluntario (IMSS, 2020).

El gobierno mexicano no ha logrado la implementación de una política eficaz para las trabajadoras del hogar y, particularmente, para aquellas que pertenecen a los pueblos indígenas. Las causas pueden encontrarse en distintos niveles, empezando por la falta de información desagregada sobre las poblaciones vulnerables que, en algún momento, podrían ser beneficiadas por un programa. Desde el enfoque de las políticas públicas, la ausencia de información es una limitante para alcanzar el éxito.

Otro factor tiene que ver con que, aun cuando se logra la simplificación del trámite de afiliación, si no se tiene en cuenta la dimensión estructural y las prácticas discriminatorias que ocurren en el ámbito informal, las probabilidades de alcanzar la cobertura deseada serán casi nulas.

El papel del Estado mexicano en la garantía del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar se ha caracterizado por ser de tipo reactivo. Se considera que, en lugar de contemplar un programa integral, con acciones diseñadas a partir de diagnósticos, se fue construyendo una política desarticulada y con carácter de urgente para cumplir con un entramado normativo que se fue aprobando de forma muy rápida. Lo que se ha estado haciendo, aparentemente, es ir ajustando un modelo de seguridad social debilitado, para abrirle espacios a un grupo que había estado excluido históricamente. Observo que el discurso alrededor de la estrategia de incorporación a la seguridad social de las trabajadoras del hogar se enmarca en el lenguaje de los derechos humanos, pero que su implementación ha sido muy improvisada.

Desde la perspectiva estructural, entiendo que el Estado tiene una función decisiva para dismantelar las relaciones y prácticas discriminatorias, o bien, para reproducirlas a través de la ausencia de políticas públicas o la existencia de legislación y programas que discriminan de manera indirecta o directa. En el caso de la implementación del programa piloto por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, se hacen visibles algunas pistas que señalan que, desde el diseño de la política pública, no se contempló la dimensión estructural del problema y la interseccionalidad de las condiciones que atraviesan el trabajo del hogar.

Ahora, una realidad distinta sucede en los espacios informales o en los hogares. Ahí encuentro prácticas de distinto tipo, pero que también responden a situaciones de discriminación sistémica. Muestra de ello es que una de las prácticas más comunes es que sean las mujeres las que busquen la contratación de una trabajadora del hogar para lograr acceder a espacios laborales y desarrollarse profesionalmente. Esto da cuenta del papel importante que juegan los roles de género como construcción social que atribuye a las mujeres las labores de cuidado, ocasionando desventajas para ingresar en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

Dicho esto, las prácticas propias de la relación laboral se convierten en interacciones humanas, entre dos mujeres, principalmente. Esas relaciones interpersonales que se construyen tienen una carga importante de afectos, borrando la relación formal de trabajo.

Las prácticas que más observo en el espacio informal son, por supuesto, las actividades propias del trabajo del hogar, es decir, las tareas de limpieza, de cocina y de lavado de ropa, pero destaca que, aquellas mujeres que trabajan en modalidad de planta son a las que se les asigna, en mayor medida, las labores de cuidado de personas adultas mayores o de niños y niñas. Por el otro lado advierto, que cuando la relación laboral se califica como buena, tienen lugar prácticas afectivas de ambas partes. Hay un desarrollo de vínculos de confianza, de empatía, incluso de apoyo emocional entre empleadoras y trabajadoras.

Otro caso se da cuando las relaciones laborales se perciben negativamente, de acuerdo con los relatos de las trabajadoras del hogar. Ahí encuentro prácticas abusivas, violentas, de desprecio y humillantes por parte de las empleadoras hacia las trabajadoras.

Uno de los hallazgos, aunque dejando por sentada la dificultad de probar las intenciones de las personas, es que las prácticas que tienen lugar en los espacios informales no necesariamente tienen el propósito consciente de discriminar. Considero que un gran número de empleadoras no respetan y garantizan los derechos de las trabajadoras por desconocimiento de las nuevas reformas, o porque no creen necesario

que estén inscritas en un sistema de seguridad social en el que no van a recibir una atención de calidad. Muchas de ellas, incluso con buenas intenciones, prefieren destinar recursos para que sean atendidas por los médicos de la familia, porque en las clínicas u hospitales públicos los tiempos de espera son extensos.

Otras de ellas perciben, de forma genuina, que el trato que otorgan a las trabajadoras es muy bueno y decente, tanto que señalan tratarlas como a un integrante más de la familia, por lo tanto, no ven la necesidad de formalizar una relación laboral a través de un contrato o de su aseguramiento en el Instituto Mexicano del Seguro Social. La perspectiva de derechos humanos y sus obligaciones es todavía lejana para la mayor parte de las empleadoras.

Esto me lleva a concluir que, aunque existan prácticas en el espacio formal que han llevado a contar con un marco jurídico de reconocimiento a los derechos de las trabajadoras del hogar y que ha sido aterrizado en una política pública específica, sin un cambio cultural que modifique las prácticas en el espacio informal y que además se acompañe de la vigilancia gubernamental del cumplimiento de las normas, los resultados no serán suficientemente significativos.

6.2. Prácticas cotidianas de poder

He puesto sobre la mesa la necesidad de un cambio cultural que conciba al trabajo del hogar como lo que es, un trabajo productivo e indispensable para la vida en sociedad. Hay algunas prácticas que pueden pasarse por alto porque aparentan ser esporádicas, cotidianas y sin mucho significado, pero que son fundamentales para la construcción de la cultura y para comprender las dinámicas en las que se ejerce el poder.

Al respecto, reconozco y coloco, para fines de esta investigación, a las mujeres indígenas trabajadoras del hogar como un actor con capacidad de agencia, aunque advierto que su posición social ha sido una limitante para ejercerla. He dicho ya que, en la dinámica discriminatoria en la que se insertan las mujeres indígenas trabajadoras del hogar intervienen distintos actores, con distintas fuerzas o posiciones de poder. Entender y entrar al análisis de esas relaciones es vital para identificar prácticas

individuales que se llevan a cabo para perpetuar las condiciones de subordinación de las trabajadoras, donde lo que se busca es evitar la pérdida de privilegios para quienes por mucho tiempo se han beneficiado de la no obligatoriedad de garantizar derechos laborales. Por otro lado, esas relaciones entre los distintos actores también permiten visibilizar qué sucede con las trabajadoras del hogar y sus posibles prácticas de resistencia.

En el marco teórico se estableció, como una de las vías de abordaje del problema de investigación, la propuesta de De Certeau (1996) para el análisis de las prácticas cotidianas porque abre la posibilidad de adoptar una perspectiva en la que se da un lugar relevante a quienes no tienen posiciones de poder, como es el caso de las trabajadoras del hogar. Así, el autor distingue entre estrategias, ejercidas por los actores con poder y tácticas, emprendidas por sujetos que no lo tienen.

Una de las tácticas que más destacan por parte de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar ha sido el hecho de emplearse como trabajadoras del hogar. Puede sonar paradójico porque aquí he hablado de la precariedad del trabajo del hogar, como una de sus principales características y, aun así, todas las trabajadoras que participaron en esta investigación narran y colocan como relevante en sus historias de vida, el haber decidido salir de sus comunidades o pueblos indígenas para buscar trabajo realizando labores domésticas.

Cuenta una de ellas que ha sido un enorme reto el haberse salido de su pueblo, una comunidad indígena con costumbres arraigadas. Que, de no haberse ido de ahí, su alternativa hubiera sido convertirse en madre.

También hacen hincapié en que el trabajo del hogar representa una alternativa económica y una mejor opción que otro tipo de trabajo. En el caso de una de ellas (MITH1), de haberse quedado en su comunidad, su opción hubiera sido trabajar en una escuela o como cocinera, ocupación que, de acuerdo con su experiencia, es muy mal pagada. Cuando ella (MITH1) llegó a Guadalajara buscó otras opciones de trabajo, de hecho, trabajó como empleada en una tienda por un tiempo, pero se dio cuenta que como trabajadora del hogar ganaba más. Otras de ellas narran que el trabajo del hogar

resultaba ser una mejor opción que continuar con su educación porque representaba tener un sueldo que les permitiera dejar la casa de la familia.

Ya después la idea era seguir estudiando, pero como que me gustó más el ser independiente, el ganar mi dinero y me ganó más esa parte que la de ir a la escuela, la verdad (MITH 4).

La posibilidad de independizarse a través de conseguir un empleo como trabajadora del hogar aparece en los relatos de todas las entrevistadas. Hay ahí un elemento importante para el análisis de esta investigación. A través de las prácticas cotidianas de las trabajadoras se da cuenta de la forma en que resisten y gestionan los recursos a su alcance, lo que les permite construir una mayor autonomía.

Una vez que comienzan a trabajar, muchas de ellas han revelado que, el buen trato y recibir un salario que consideran aceptable es, en muchas ocasiones, suficiente para quedarse en ese empleo.

Hubiera querido otras opciones, pero dije entre que me traten bien y tenga un lugar donde estar estable y generar un poco de dinero, dije pues no es un trabajo malo (MITH 4).

Contrario a lo que se pudiera pensar, para muchas trabajadoras de origen indígena, el trabajo del hogar no es su última opción en una lista de alternativas de empleos y es significativo que no hagan referencia a un trabajo cuyas tareas sean poco dignas. Lo que ocurre es lo opuesto, el mensaje que transmiten apunta a que lo que debe dignificarse en el trabajo del hogar es el trato que reciben. Desde este enfoque, el trabajo del hogar se reivindica desde su valor social y el problema se enfoca en las prácticas que generan la discriminación.

La falta de oportunidades laborales es un problema estructural en México. La desigualdad económica y la pobreza en la que viven los pueblos y comunidades indígenas también responde a una dinámica de corte estructural. Desde la perspectiva de De Certeau (1996), las tácticas generalmente resultan desapercibidas, y en este caso, tratándose de un grupo social que ha sido invisibilizado, todavía más. Por eso, la

trascendencia de señalar que, ante condiciones impuestas socialmente, para muchas mujeres de origen indígena, la posibilidad de emplearse como trabajadoras del hogar es en sí mismo un acto subversivo, que atenta contra las estructuras de los roles de género, la identidad étnica y la condición de clase.

Al preguntarles a las mujeres indígenas trabajadoras del hogar entrevistadas qué suelen hacer cuando algo de su trabajo no les parece, la mayoría responde que, cuando la situación es insostenible por los horarios extenuantes y la cantidad de tareas a realizar, generalmente buscan otra casa en la cual trabajar y, hasta que consiguen el nuevo empleo, renuncian al que tienen en ese momento.

Pues aguantarme, porque digo, no estoy económicamente estable y pues empecé a buscar otro trabajo, la verdad, porque pues dije, soy humano también, necesito otro trabajo, como no me gustó entonces dije no me quiero regresar, pero tampoco me quiero quedar aquí y entonces me comuniqué con ciertas personas de mi pueblo que también trabajan por aquí y ya me dijeron otro trabajo y pues decidí salirme (MITH 3).

Las prácticas cotidianas de las trabajadoras del hogar pueden constituir un mecanismo de resistencia que se enfrenta al poder dominante. Podría parecer cosa menor, pero la capacidad de tomar la decisión de dejar el trabajo en una casa es una de las tantas tácticas que llevan a cabo como para poner límites a prácticas opresivas y de dominación por parte de quienes las emplean.

Otra táctica que observo es la creación de vínculos con otras trabajadoras, familiares o amigas, que les proporciona una red de apoyo para encontrar trabajo y para enfrentar desafíos de la vida cotidiana y aconsejarse en situaciones complicadas. Esto les proporciona creatividad y formas distintas de adaptarse al entorno laboral.

La creación de vínculos e interacciones también se da con las personas empleadoras. He hecho mención sobre las especificidades del trabajo del hogar, que se realiza en el espacio más íntimo de la vida de las personas y las familias, por lo que es inevitable que la relación empleadora – trabajadora sea mucho más cercana que en cualquier otro tipo de empleo. Este lazo que se crea puede ser utilizado por las

trabajadoras para negociar condiciones laborales, como los horarios y el salario. Finalmente, una vez que se establece una relación de confianza, que para las empleadoras resulta indispensable, lo último que desearán es que la trabajadora deje su empleo, por muchas razones: porque les implica ocuparse de las tareas domésticas, por la dificultad de encontrar a una nueva persona que cumpla con sus requisitos y porque requiere volver a entablar una nueva relación personal y laboral.

Por otro lado, una de las tácticas más visibles ha sido la organización colectiva de las trabajadoras, sobre todo a través del proceso organizativo liderado por Marcelina Bautista. La creación del Centro Nacional para la Capacitación Profesional y Liderazgo de las Empleadas del Hogar (CACEH) y del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) son los ejemplos más claros de la formación de asociaciones para la defensa de sus derechos.

Entonces, las tácticas se convierten en mecanismos temporales de las que hacen uso las trabajadoras para poner límites a las estrategias de quienes tienen el poder. Como señala De Certeau (1996), no todas se practican de forma consciente, muchas de ellas son intuiciones o respuestas inmediatas ante situaciones particulares.

Del otro lado de la ecuación, la de las prácticas cotidianas de las personas empleadoras, las estrategias son más fáciles de distinguir. La primera estrategia es muy clara: contratar a alguien que realice las tareas del hogar para que las mujeres empleadoras puedan dedicarse y desarrollarse profesionalmente.

Para poderme dedicar yo a mi profesión, la verdad, y tener a alguien que cubra la parte de la limpieza, y la lavada, que es lo más pesado (E2).

Aunque en México la desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo prevalece, lo cierto es que esa brecha ha ido disminuyendo en los últimos años. En la medida en que mayor número de mujeres se insertan en el mercado laboral, es más común que requieran que alguien se haga cargo de las tareas domésticas en sus hogares. Debido a que se trata de una actividad atribuida socialmente a las mujeres, son

ellas las que deben buscar resolver su ausencia en la casa y en las actividades propias del hogar.

Las mujeres han peleado por el reconocimiento de sus derechos y, muchas de ellas, ganando cada vez más espacios de participación, en otras palabras, han ido ocupando posiciones más privilegiadas. Mantener ese privilegio no es sencillo, sobre todo, en un país desigual y que discrimina por motivos de género. En ese sentido, una estrategia viable para muchas mujeres que no quieren perder su condición de poder, es contratar a alguien que se ocupe del trabajo doméstico.

Otras estrategias que también se implementan por las empleadoras tienen que ver con el control, por ejemplo, del espacio físico y del uso de las cosas. Al tratarse de su casa, tienen la atribución de definir a qué lugares tiene acceso la trabajadora, es decir, de designar el baño que pueden utilizar, la habitación cuando están en modalidad de planta, y hasta los utensilios de cocina y la comida a la que tienen acceso.

La organización del tiempo y las actividades también es un medio de control de las empleadoras. Definen los horarios y las tareas a realizar, generalmente de forma deliberada y en ocasiones de forma abusiva o desmedida.

Otra práctica común, y de tipo discursivo, es que las empleadoras se suelen referir a las trabajadoras del hogar como personas que son “como de la familia” y esto no resulta del todo extraño porque, precisamente, el trabajo del hogar se lleva a cabo en los hogares donde se desarrolla la vida familiar.

Detrás de esta poderosa frase “es como de la familia” se esconden prácticas, que muchas veces, se materializan en discriminación.

Una empleadora empezó diciendo “pues mi Lupita es como de la familia”. Entonces le empezaron a decir “a ver, ¿y dónde va al baño y recibe a su familia aquí y hace esto?” (APyS2).

Marcelina Bautista (AS2) hace énfasis en lo peligroso que puede ser esta dinámica porque ser parte de la familia limita sus derechos de trabajadoras, al borrarse

la relación laboral. Esto, entonces, puede representar una estrategia por parte de las empleadoras para atenuar malos tratos y justificar la negación a sus derechos.

La trabajadora o la empleadora crean un vínculo como de esa amistad donde la empleadora ve que eres parte de la familia y dice “yo te quiero” y pues yo “no me voy porque me pagan bien, pero si voy a otro lado no me van a pagar igual o no sé”. Y entonces empezamos con esto, con esta idea de que “tu trabajo da mucho de qué hablar” cuando ya está enojada la empleadora, “pero pues te tengo aquí porque te estimo”. La trabajadora dice “pues mira, pues bien, que mal, pues me trata bien”, “quiero mucho a los niños”. Entonces sigue esta relación, no donde se complica la obtención de los derechos por parte de las trabajadoras (AS2).

Esta situación tiene efectos importantes en la vida de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar y de ello dependen las decisiones que toman en su vida laboral y personal.

Busqué otro trabajo donde duré 10 años. Me gustó porque la gente, los patronos, son muy buena gente. Hasta ahorita lo siguen siendo conmigo. Y pues nomás eran dos, el señor y la señora. Y los hijos, los nietos, igual son muy buenas gentes porque pues trabajas ahí tanto, que los nietos y los hijos te tratan como si fuera de la familia (MITH 2).

El cariño y la estima de muchas trabajadoras hacia sus empleadoras las puede llegar a colocar en situaciones incómodas, anteponiendo su relación laboral a la de sus propias familias.

Y yo creo que si yo estoy aquí también es por cariño hacia ella, porque yo tengo una pareja, o sea, yo estoy juntada, tengo una pareja y estoy de planta aquí (MITH 4).

En suma, percibo que, cuando las relaciones y los lazos se estrechan, difícilmente se ponen límites a los abusos y la garantía de derechos, que debiera ser fundamental en cualquier trabajo, pasa a segundo plano. Un ejemplo de ello es la inexistencia de contratos por escrito, que puede entenderse como una estrategia de las empleadoras para no asumir responsabilidades y obligaciones y perpetuar un vínculo laboral que sea más conveniente para ellas.

La posición de subordinación en la que se ubican las mujeres indígenas trabajadoras del hogar responde también al desconocimiento sobre sus derechos y los mecanismos para hacerlos exigibles. Hay poco margen de maniobra para negociar mejores condiciones laborales cuando, de entrada, no cuentan con un contrato que establezca las actividades a realizar, los días de descanso, periodos vacacionales y demás prestaciones.

No solo las personas empleadoras se valen de prácticas estratégicas para mantener el control y ejercer poder. Desde la perspectiva de Azuela (AS2), una de las grandes barreras para la inclusión de la agenda del trabajo del hogar en el espacio de la toma de decisiones ha consistido en que los representantes de los poderes públicos suelen colocarse desde una posición de empleadores y no como legisladores. Bajo esa lógica, reconocer derechos significa perder privilegios, mismos que nadie quiere dejar de tener. Esta cuestión interpela, de nueva cuenta, al concepto de prácticas estratégicas que propone De Certeau (1996), entendidas como la posibilidad de ejercer el poder desde el lugar que se ocupa en relación con otros y, en ese sentido, podría decirse que quienes ostentan posiciones privilegiadas han tenido el potencial de mantener ciertas condiciones respecto al trabajo del hogar, en donde se puede seguir gozando de beneficios, pero sin cumplir con las obligaciones en materia de derechos humanos.

Hasta aquí, las estrategias son prácticas que refuerzan estructuras discriminatorias. En el caso particular de las empleadoras, como figuras de poder, es claro que hacen uso de los recursos a su alcance para mantener privilegios a costa de los derechos de las trabajadoras.

Las mujeres indígenas trabajadoras del hogar, por su parte, y aunque sea en contadas ocasiones, recurren a tácticas para hacer frente a los abusos del poder. Dejar un trabajo por otro, reclamar su inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o asociarse con otras trabajadoras, son reacciones a las reglas que las han colocado sistemáticamente en situaciones de desventaja.

Sin embargo, aunque considero de suma importancia observar las prácticas de las trabajadoras porque complejiza el análisis y ayuda a no asumirlas sólo como sujetas

receptoras de discriminación, sino como actores con capacidad de agencia y titulares de derechos, en los hechos, hay que reconocer la poca capacidad de negociación sobre sus condiciones laborales, y esto también es producto de la presencia de un conjunto de desigualdades estructurales en el acceso a la educación, a los recursos económicos, a la salud, solo por mencionar algunas.

6.3. Las consecuencias de las prácticas discriminatorias

He planteado que la discriminación tiene un efecto en la vulneración de los derechos humanos. Esto quiere decir que, invariablemente, cuando se viola el derecho a la no discriminación, se está afectando a otro derecho. De esta forma, y de acuerdo con las categorías de análisis, las prácticas sociales pueden tener como resultado la exclusión o restricción de los ámbitos del ejercicio de derechos (salud, educación, trabajo). Cuando las prácticas tienen este desenlace estamos frente a un caso de discriminación.

Esto es observable en las disposiciones formales que marcan las reglas sociales, pero también en las conductas y acciones que ocurren en el interior de los hogares, en las familias y que se concretan en la ausencia de vacaciones, el abuso en los horarios, y de otros derechos laborales (APS1).

Un punto de partida que ofrece un panorama esclarecedor sobre la afectación a los derechos de las trabajadoras del hogar tiene que ver con lo que ellas mismas advierten. A propósito de ello, la información de las fuentes oficiales señala que 39% de las trabajadoras del hogar remuneradas en México perciben que sus derechos se respetan poco y 14% de ellas manifiesta que no se respetan nada (CONAPRED, 2022). Por tal razón se puede decir que más de la mitad de las trabajadoras del hogar perciben discriminación y que esta se manifiesta en la afectación a alguno de sus derechos.

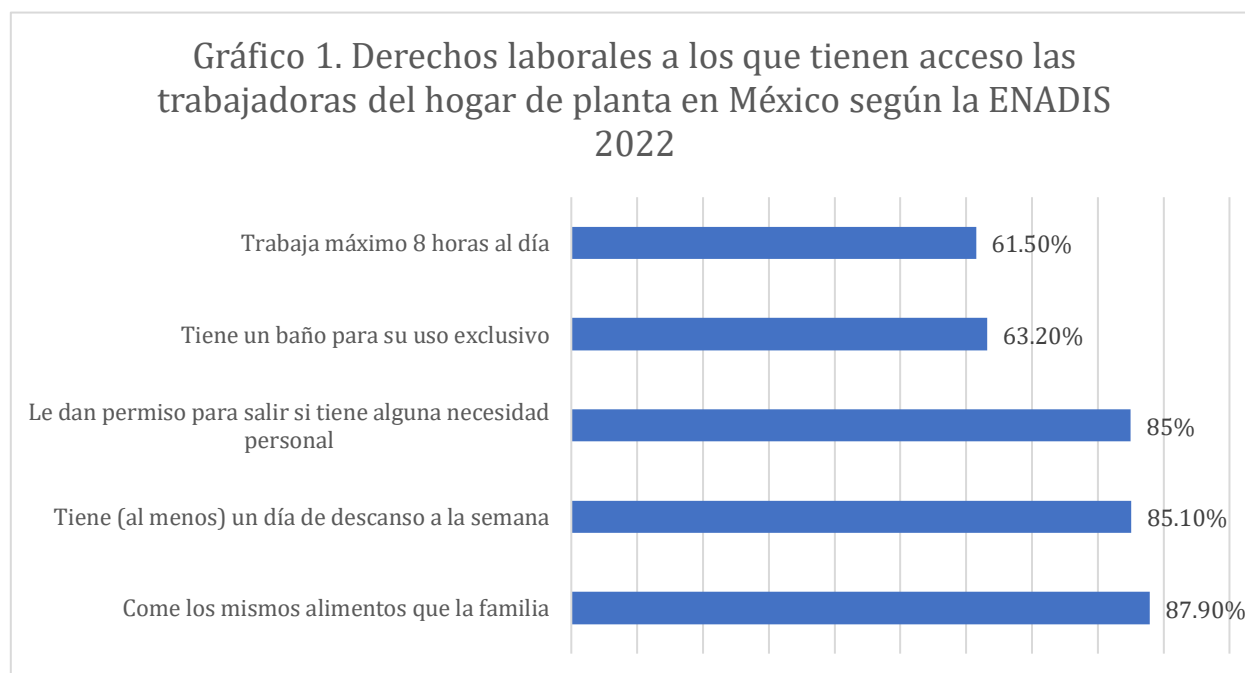
Llama la atención que, dentro del conjunto de grupos sociales que se consideran discriminados, las trabajadoras del hogar se ubican como uno de los que más han vivido esta situación en los últimos doce meses, y sólo después de las personas que pertenecen a la diversidad sexual y de género. Es decir, las trabajadoras del hogar perciben más discriminación que las personas afrodescendientes, con discapacidad, indígenas o

migrantes (CONAPRED, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2022. Presentación de resultados, 2022).

Para las trabajadoras del hogar en México, las principales problemáticas tienen que ver con la falta de prestaciones laborales, es decir, acceso a un seguro, aguinaldo, vacaciones pagadas (48.4%); en segundo lugar, las malas condiciones de trabajo refiriéndose específicamente a horarios extensos y bajo salario (29.9%); y, en tercer lugar, el maltrato o abuso de las personas que las emplean (20.2%) (CONAPRED, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2022. Presentación de resultados, 2022).

En términos generales, de las trabajadoras del hogar remuneradas, 11.9% señaló tener prestaciones como el aguinaldo o vacaciones con goce de sueldo; 8.0% reporta que le pagan o la apoyan con el pago del seguro médico o social; y 2.7% cuenta con un contrato laboral firmado (CONAPRED, 2022).

Los datos de la misma encuesta arrojan que, en el caso específico de las trabajadoras en modalidad de planta, los derechos a los que tienen acceso son:



Fuente: Elaboración propia a partir de la Presentación de Resultados de la Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México (ENADIS) 2022.

En contraste con la información que proporcionaron las mujeres indígenas trabajadoras del hogar que entrevisté como parte del trabajo de campo, destaco que sólo una de las cinco está inscrita en el Instituto Mexicano del Seguro Social y tiene acceso a la seguridad social y que ninguna de ellas tiene un contrato por escrito.

En cuanto a las jornadas laborales, hay una clara diferencia entre quienes trabajan de entrada por salida y quienes están de planta (una). Aunque vale la pena aclarar que todas las trabajadoras que, en el momento de la entrevista, trabajaban de entrada por salida tuvieron la experiencia de un trabajo de planta. En este sentido, quienes tienen jornadas de máximo ocho horas diarias son las mujeres que no viven en los hogares de las personas empleadoras, mientras quienes sí lo hacen, señalan que su jornada laboral supera, por mucho, ese límite.

En lo relativo al salario, no fue posible recuperar datos concretos porque las trabajadoras no los compartieron en las entrevistas. Hay algunas referencias a montos estimados por la semana trabajada, pero no un registro que me permita conocer si el salario que reciben está por debajo de lo que mandata la ley o si se cumple con lo legalmente establecido.

A continuación, analizaré algunos de los derechos que más ven afectados las trabajadoras del hogar, contrastando los datos de las fuentes oficiales y la información obtenida a través de las conversaciones con las trabajadoras del hogar, las empleadoras y otros actores.

Las jornadas laborales

A partir de las narraciones de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar se pueden distinguir prácticas que excluyen y restringen derechos, sobre todo, en lo que refiere a las extensas jornadas laborales y los sueldos que, desde la percepción de algunas de ellas, no son proporcionales al trabajo realizado.

Empezaba a las seis de la mañana y terminaba diez treinta. Dependiendo si los señores no salían a cenar u otras cosas, pues ya me quedaba entre la una y dos de la madrugada cuidando a los niños (MITH 3).

Quienes trabajan en modalidad de planta, también advierten que no se respetan sus horarios en fin de semana.

Trabajaba los sábados todo el día. Nomás el domingo sí te dejaban que salgas un rato. Y ya a las 7:00 tenías que estar ahí porque si no, no te abrían. Se iba por ahí de las 9:00, trataba uno de salir temprano, pues tienes que regresar temprano [ríe].

Las empleadoras de trabajadoras de planta, al describir un día normal en su casa, también dejan ver la existencia de largas jornadas diarias y una variedad de actividades asignadas a las trabajadoras.

Entonces arranca más o menos como a las 6:20 de la mañana, me ayuda a darles de desayunar y estamos entre las dos entre preparando lonche y desayuno. Y se van los niños a la escuela y en ese momento se vuelve a dormir un rato y ya después ya se baña y todo ya empieza con lo de la limpieza de la casa como 8:30 en la mañana. Y en un lapso como entre las 9:00 y la 1:00, pues barre, trapea, limpia los baños, la cocina, me ayuda a cocinar algunas cosas. Y luego ya llegan los niños, entonces me ayuda a servirles de comer, a recoger la cocina y todo. Y en las tardes está también al pendiente de ellos, aunque también hay una niñera, entonces ahí, como que me ayuda también a dirigirla y después acostar a los niños. Más o menos va acabando 8:00 de la noche, aunque en la tarde sí tiene como un par de horas más libres (E1).

Desde la experiencia de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar, los horarios y las funciones no siempre son claras. En algunos casos refieren a situaciones en las que se les pide quedarse a trabajar horas extras o días completos, como el domingo, sin recibir el pago correspondiente.

A veces lo tenía que trabajar, pero no me decían que me iban a pagar, simplemente me decían "¿puedes este hacerme un pequeño favor?" y pues el favor se convierte en el trabajo (MITH 3).

Es una práctica recurrente que a las trabajadoras que viven en las casas de sus empleadoras no se les respeten los días de descanso y que les soliciten quedarse y trabajar los fines de semana.

Los fines de semana era según para descansar y pues me hablaba la señora, “No, pues quiero que te vengas porque yo voy a salir.” Y pues los domingos a veces igual, pues me salía ya tarde y no, pues no me gustó (MITH 2).

Es posible advertir que los horarios extenuantes son más comunes cuando tienen a su cargo el cuidado de niños y niñas en las casas en las que trabajan. Cuando esto sucede, las trabajadoras señalan que su día comienza temprano, desde las seis o siete de la mañana y esta labor se extiende, en muchas ocasiones, hasta a altas horas de la noche.

Literal yo me encargaba de todo, de todo en la casa, el aseo, la comida, el desayuno a bañar a los chiquillos y al bebé (MITH 4).

Se hace evidente que el trabajo del hogar, en modalidad de planta, es donde ocurren o se presentan más prácticas que resultan en la exclusión de derechos. Una de las trabajadoras entrevistadas, que ha tenido la experiencia de trabajar de planta y de entrada por salida, considera que las diferencias son importantes.

Quedarse de planta, cualquier cosa que ocupen los señores ya saben que tú estás ahí y te hablan, no importa si estás descansando o cualquier cosa, pero siempre ellos piensan que todavía estás. Si estás descansando y ocupan algo, te dicen. Y aquí no, porque tienes horario. Llegas a tu hora y sabes que a tal hora pues ya te tienes que ir, ya se acabó y ya regresas al día siguiente (MITH 1).

Las trabajadoras que participaron en esta investigación y que trabajan o han trabajado en modalidad de planta, son víctimas de prácticas que discriminan porque se les niega el disfrute al derecho a ciertas horas de descanso en su jornada laboral, tal como lo señala la Ley Federal del Trabajo:

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 establecidas en la presente Ley (LFT, 2021, art. 333).

En términos más amplios y, de acuerdo con los datos oficiales relativos a las jornadas laborales, a nivel nacional, las trabajadoras del hogar reportan que, semanalmente, la mayoría trabaja dentro de los rangos de 15 a 34 horas y de 35 a 48 horas. En esos parámetros se ubican alrededor del 72% del total de ellas. Por su parte, las trabajadoras del hogar en Jalisco señalan, en su mayoría, que las horas trabajadas a la semana oscilan entre las 15 y las 34 horas y, en segundo lugar, entre las 35 y 48 horas. (INEGI, 2022). El porcentaje concentrado en estos rangos es mayor que la cifra nacional en casi diez puntos porcentuales (83.5%). Una diferencia relevante recae en que, en Jalisco, 3% trabajan más de las horas establecidas en la ley², mientras que la información nacional advierte que a alrededor del 9% de las trabajadoras del hogar no se les respeta este derecho.

Tabla 1. Rango de horas trabajadas de las trabajadoras del hogar en Jalisco y a nivel nacional

	Ausentes temporales con vínculo laboral	Menos de 15 horas	+ De 15 a 34 horas	+ De 35 a 48 horas	+ Más de 48 horas	No especificado
Nivel nacional	30,984 (1.4%)	362,003 (16.4%)	822,663 (37.3%)	781,898 (35.4%)	196,627 (8.9%)	14,074 (0.6%)
Jalisco	854 (0.6%)	16,716 (11.6%)	65,519 (45.5%)	54,772 (38%)	4,296 (3%)	1,756 (1.2%)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del cuarto trimestre de 2022 de la ENOE (INEGI).

Pareciera que, la información oficial no refleja que las jornadas laborales fuera de la ley sea un problema generalizado a nivel país y en Jalisco. Este dato se contrapone

² La Ley Federal del Trabajo establece 8 horas como duración máxima de la jornada laboral, así como un día de descanso por cada 6 días de trabajo: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

con las experiencias relatadas por las trabajadoras entrevistadas, que manifiestan trabajar más horas de las establecidas legalmente. Una posible explicación a esta contradicción radica en que, de acuerdo con el diagnóstico elaborado por la Organización Internacional del Trabajo y el gobierno de Jalisco, en esta entidad federativa, 99.37% de los hogares que contratan servicios domésticos lo hacen en la modalidad de entrada por salida y sólo 0.63% de planta (OIT, 2021). Por ello, lo más probable es que aquellas trabajadoras que señalan que sus horarios laborales superan las ocho horas diarias sean quienes están empleadas en modalidad de planta. Al respecto, no omito mencionar que la totalidad de las entrevistadas han tenido experiencia como trabajadoras de planta y, aunque algunas de ellas actualmente están de entrada por salida, en sus relatos también se incluyen sus experiencias pasadas.

Sobre las distintas opiniones que las mujeres indígenas trabajadoras del hogar tienen sobre las dinámicas de trabajo en las que se insertan, destacan algunos comentarios, por ejemplo, una de ellas refiere a:

Yo creo que la gente, muchos patrones, creo que todavía creen en la esclavitud de ese tipo de gente, de nosotros. Por ejemplo, que no tienen un horario, que no tienen derecho a descansar como debe de ser (MITH 4).

Ella reconoce que, si bien está ahí para trabajar y que tiene necesidad de hacerlo, las personas trabajadoras del hogar resultan necesarias e indispensables para quienes las emplean, sobre todo, refiriéndose a personas con casas, familias grandes y recursos económicos. Esta toma de conciencia habla de una lógica de privilegio y de la forma en que las personas empleadoras obtienen los beneficios de un trabajo no valorado, poco regulado, invisibilizado y realizado mayoritariamente, por mujeres, indígenas o no, de distintas edades, condiciones e historias de vida.

El incumplimiento por parte de las personas empleadoras de las normas legales que especifican la duración de las jornadas laborales y los tiempos de descanso de las trabajadoras responde a la normalización de relaciones laborales informales, que no definen obligaciones y responsabilidades de las partes y da cabida a prácticas arbitrarias que se resumen en conductas en donde la empleadora dispone del tiempo

total de la trabajadora, muchas veces sin que exista un proceso consciente del abuso y, mucho menos, advirtiendo que son acciones que culminan en discriminación.

El salario

La Ley Federal del Trabajo establece que la instancia a cargo de fijar los salarios mínimos profesionales para las trabajadoras del hogar es la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. En 2022 el salario mínimo general estaba en 141.70 pesos y, para las personas trabajadoras del hogar, se estableció en 187.92 (CONASAMI, 2022).

A nivel nacional, más de la mitad de las trabajadoras del hogar, es decir, 1,526,506 (69%) reciben hasta un salario mínimo general. En el caso de Jalisco, también la mayoría de las trabajadoras (54.7%) del hogar ganan un salario mínimo o menos y 35% alcanzan entre uno y dos salarios mínimos (INEGI, 2022). Sin embargo, aun cuando más del 90% de ellas se ubica en estos rangos, en comparación con los datos nacionales, en Jalisco son más quienes reciben de uno a dos salarios mínimos y el porcentaje de quienes alcanzan un salario o menos es inferior.

Tabla 2. Nivel de ingresos de las trabajadoras del hogar en Jalisco y a nivel nacional							
	Hasta un salario mínimo	De 1 a 2 salarios mínimos	De 2 a 3 salarios mínimos	De 3 a 5 salarios mínimos	Más de 5 salarios mínimos	No recibe ingresos	No especificado
Nivel nacional	1,526,506 (69%)	496,892 (22.5%)	38,334 (1.73%)	6,435 (0.3%)	1,718 (0.1%)	2,749 (0.2%)	135,615 (6.2%)
Jalisco	78,605 (54.7%)	50,512 (35%)	9,138 (6.4%)	0	0	425 (0.3%)	5,233 (3.6%)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del cuarto trimestre de 2022 de la ENOE (INEGI).

Cuando les cuestioné a las mujeres indígenas trabajadoras del hogar si consideraban que el pago que reciben es justo, la mayoría manifestó que no lo es porque las actividades que llevan a cabo son muchas y no son proporcionales al pago que reciben. Una de ellas señaló que, por trabajar de seis de la mañana a diez y media de la noche, de lunes a sábado, recibía un pago de mil doscientos pesos semanales y, si bien

estrictamente supera el salario mínimo diario, se debe tomar en cuenta que su jornada laboral ronda las dieciséis horas diarias, es decir, el doble de la jornada legalmente establecida.

No, no es justo, porque usted como sabe lo que son, las, el quehacer de la casa, las actividades de la casa nunca se acaban, siempre hay cosas que hacer. Y, pues sí, he escuchado experiencias de amigas que se quejan de eso, precisamente de eso que tienen casas gigantes que hay que ir, limpiar de arriba para abajo y pues que no, que no, que no les quieren aumentar. Justo no, los sueldos no son justos, la verdad (MITH 4).

Otro dato relevante respecto de los salarios es que, cuando hay más de una trabajadora del hogar en una casa, se puede dar el caso en que reciban salarios diferenciados. Esto indica que, en el trabajo del hogar hay funciones más valoradas que otras.

A la cocinera le pagaban un poquito más y ella se iba, era de entrada por salida y yo era la que me quedaba más (MITH 1).

Ahora bien, sobre el pago que reciben, algunas empleadoras hacen referencia a que, al no ser un trabajo profesionalizado, el pago no debe ser considerado injusto. También reconocen que el trabajo es mucho, pero, en comparación del promedio de salarios del país, están mejor pagadas que otras personas (E4).

Por el tipo de trabajo que hace quizás sí, porque bueno, es un trabajo al que no le tienes que meter ni mucha cabeza, ni mucho, ni es muy pesado físicamente tampoco, ¿no? Lo que sí es que pasa muchas horas aquí y eso sí, bueno, yo no, no lo haría (E2).

De acuerdo con Marcelina Bautista (AS2), lo que ocurre con las personas empleadoras es que, aun cuando pueden conocer y estar enteradas sobre los derechos de las trabajadoras del hogar, no quieren respetarlos y garantizarlos.

Siento que mucha gente piensa que ¿por qué tendríamos que tener el privilegio de tener un salario justo? ¿Por qué tendríamos que tener una seguridad social con

nuestra familia, si estamos viviendo ahí, en la casa donde trabajamos, si ahí comemos o vivimos? (AS2).

Esta situación se enmarca en un problema mucho más complejo. Sobre esto, Marcelina Bautista dice:

En México, en América Latina, la gente está muy acostumbrada a que en cuanto tiene un poquito de dinero, hasta trabajadoras del hogar quieren contratar, pero no pueden cumplir con todo y pues contratan un día, no pagan bien, no dan los derechos. Entonces, hay personas que nos dicen “pero pues ¿cómo voy a darle seguro a alguien cuando yo no tengo o cómo voy a darle un salario digno a una persona cuando yo no tengo?” (AS2).

La desvalorización del trabajo del hogar, que deriva de su poco o nulo reconocimiento y en la normalización de prácticas de negación de derechos se hace más visible cuando las empleadoras se refieren a las actividades que realizan las trabajadoras como una ayuda o un apoyo. Las empleadoras hablan de “la señora que me ayuda” para referirse a las trabajadoras. Desde esta perspectiva, esta actividad económica no se considera un trabajo y, en consecuencia, tampoco debe ser remunerado de manera justa.

El contrato por escrito

Sobre el contrato por escrito, la Ley Federal del Trabajo mandata que,

El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo: I. El nombre y apellidos de la persona empleadora y de la persona trabajadora del hogar; II. La dirección del lugar de trabajo habitual; III. La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración; IV. El tipo de trabajo por realizar; V. La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; VI. Las horas de trabajo; VII. Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal; VIII. El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; IX. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y X. Las

herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales (LFT, 2021, art. 331 Ter).

Según lo señalado por las trabajadoras del hogar en la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México de 2022 (ENADIS), únicamente 15.8% de ellas cuenta con un contrato por escrito y, del conjunto de grupos discriminados que se incluyen en la encuesta, las trabajadoras del hogar se ubican en el primer lugar del conjunto de colectivos que son víctimas de la negación de este derecho.

Tabla 3. Acceso a un contrato por escrito por grupo discriminado	
Grupo discriminado (12 años y más)	Tiene contrato por escrito
Trabajadoras del hogar	15.8%
Personas indígenas	17.5%
Afrodescendiente	37.8%
Personas con discapacidad	24%
Personas migrantes	44.1%
Personas de la diversidad religiosa	30.5%
Personas de 60 años y más	17.5%
Adolescentes y jóvenes	36.8%
Mujeres	42.3%
Personas de la diversidad sexual y de género	47.2%

Fuente: Elaboración a partir de la Presentación de Resultados de la Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México (ENADIS) 2022.

A propósito del contrato por escrito, para las empleadoras es una práctica novedosa y poco común, porque lo normal es tener acuerdos verbales donde no se formalizan las reglas de la relación laboral.

No, no tenemos nada por escrito, la verdad es que ha sido como usos y costumbres, como decimos. O sea, ha sido como la manera en la que lo hemos manejado y pues los acuerdos han sido como de manera oral y tratando como de, pues de respetar las prácticas que iniciamos desde que la contratamos (E1).

Una de las empleadoras manifestó estar de acuerdo en tener un contrato por escrito, siempre y cuando el trabajo sea profesionalizado (E2), dejando entrever que, debido a que las actividades que realiza la trabajadora del hogar no requieren de

conocimientos y capacitación, tampoco ameritan ser consideradas como un trabajo formal.

Resulta interesante que las dos empleadoras que tienen formación en derecho y lo ejercen profesionalmente (E1 y E4), son las que tienen conocimiento de la obligación e importancia de contar con un contrato por escrito, de hecho, refieren explícitamente a que “se tendría que hacer de esa manera, por ley” pero, reconocen que no lo han implementado y que los acuerdos son verbales.

Fue verbal el contrato. Sé que tendría que hacer por escrito en terreno de la ley. Pero fue verbal. Entonces se establecieron los horarios del trabajo, las tareas a grandes rasgos, la remuneración y se acordó desde el inicio nuestra obligación de inscribirla en el seguro (E4).

Para algunas de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar, contar con un contrato por escrito es una medida positiva para la relación laboral y para su propia seguridad.

Yo creo que todas las empleadas que no tenemos ese papel o ese contrato, hemos llegado a pensar que pues que estaría bien. Como las empresas normales, pues al final de cuentas es un trabajo y es un trabajo fijo, es un trabajo que uno va y pues con la obligación y la responsabilidad de hacer lo mejor que puede en la casa (MITH 4).

Pero, para otras, un contrato por escrito les genera desconfianza, incluso prefieren no tenerlo porque, como señala una de ellas, puede que se establezcan demasiadas tareas por cumplir y que no esté en posibilidades de cubrirlas en su totalidad (MITH 5).

Otra de las implicaciones de la ausencia de un contrato por escrito es que las personas empleadoras tienen la posibilidad de emplear a una persona dos o tres días a la semana y prescindir de sus servicios en el momento en que así lo deseen, sin ningún aviso previo para que tengan tiempo suficiente para encontrar un trabajo. La falta de un acuerdo formalmente establecido exime a las empleadoras de compromisos y

obligaciones, facilita que las relaciones laborales se den por terminadas de forma injustificada y arbitraria, y ocasiona que las trabajadoras no generen antigüedad para su jubilación (AS2).

En la Ley Federal del Trabajo, en efecto, se prevé que la persona empleadora puede dar terminada la relación en cualquier momento, siempre y cuando se le avise a la trabajadora con ocho días de anticipación y pagando la indemnización que por ley corresponde. La única causa de despido injustificado que se contempla es cuando sea motivado de violencia de género o discriminación, conforme al artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (LFT, art. 341 y 343). De las experiencias de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar destaca esa facilidad con la que las despiden.

Donde yo estuve antes de llegar a esa casa, el señor se fue a la quiebra. Tuvieron problemas económicos y ya no me pudieron seguir pagando. Allá duré 12 años. Entonces ya no me pudieron seguir pagando y me dijo, "sabes qué, yo te voy a conseguir un trabajo, no te puedo seguir pagando sueldo. Y este ya la señora me ayudó a conseguir ese trabajo, me dio carta de recomendación, sí me dio la liquidación, pero no al 100% (MITH 4).

Otra situación que es común y que resulta de la ausencia de un contrato tiene que ver con que las personas empleadoras se benefician de la informalidad del trabajo del hogar y esto se refleja en prácticas muy concretas, como aquellas en donde se le pide a la trabajadora acudir a laborar el fin de semana o en sus días de descanso sin pago extra y justificándose en que se le paga por semana y que su figura de empleadora no es la de una empresa que está obligada al pago de las horas extras (AP2).

En resumen, las trabajadoras del hogar viven en una situación de incertidumbre respecto de los derechos a los que deberían tener acceso y esto se debe a que la enorme mayoría de las trabajadoras no cuentan con un contrato por escrito en el que se establezcan horarios, sueldo, periodos vacacionales y demás obligaciones laborales, de forma clara, consensuada y en apego a las normas legales.

La seguridad social

Hasta finales de 2022 no había, en México, ninguna obligación jurídica que garantizara el derecho a la seguridad social de las trabajadoras del hogar, a quienes se les sigue considerando trabajadoras de segunda clase (AP1). Hace alrededor de diez años, cuando el tema empezó a cobrar relevancia en los espacios de toma de decisiones, las respuestas de algunos actores involucrados eran de total rechazo a la idea de considerar a las trabajadoras del hogar como titulares de derechos.

Un ministro de la Corte me dijo “pues el problema es que ya se repartió la seguridad social hace varias décadas y ahora no hay espacio en los esquemas de seguridad social, ya no caben más grupos y quienes tendríamos que pagar no estamos dispuestos a hacerlo porque somos otro tipo de patronos. No somos patronos tradicionales en empresas tradicionales, grandes o chicas no importa, pero no tenemos esquemas de patronos, de figuras, de personas morales” (APyS2).

Antes de abril de 2019, las trabajadoras del hogar tenían dos posibilidades de acceso a la seguridad social: 1) podían afiliarse de forma voluntaria en la modalidad 34, creada para ese grupo en particular, pero sin gozar de la totalidad de prestaciones que se otorgan a otras personas trabajadoras en la modalidad 10; 2) o bien, a través de la modalidad 33 que se conoce como Seguro de Salud para la Familia, mediante la cual se contratan en especie las prestaciones del Seguro de Enfermedades y Maternidad (SEM), pero que restringe del acceso a algunos servicios de salud en caso de enfermedad o maternidad. Cabe señalar que, en ninguna de estas opciones tenían acceso a prestaciones en dinero por motivo de enfermedad o incapacidad (OIT, 2021).

La cobertura de la modalidad 34 se ha caracterizado por ser muy limitada, de hecho, para abril de 2019, en México sólo estaban registradas 3 mil 848 personas trabajadoras del hogar y, en Jalisco, únicamente 197 (OIT, 2021). La siguiente tabla describe los derechos de seguridad social garantizados en cada una de las modalidades antes descritas.

Tabla 4. Comparativo de los esquemas de seguridad social del Instituto Mexicano del Seguro Social

Modalidad	Modalidad 10	Modalidad 33	Modalidad 34
Nombre	Aseguramiento asociado a puestos de trabajo permanentes y eventuales de la ciudad	Seguro de salud para la familia	Aseguramiento asociado a puestos de trabajo doméstico
Descripción	Seguro para personas que prestan en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado.	Seguro para personas que voluntariamente contratan las prestaciones en especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad (SEM) para sí mismas y para sus familiares. No es necesario contar con un empleo para asegurarse en esta modalidad.	Modalidad especial creada para asegurar a aquellas personas que de manera remunerada realizan actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral.
Derechos de seguridad social garantizados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Riesgos de trabajo 2. Enfermedades y maternidad 3. Invalidez y vida 4. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez 5. Guarderías y prestaciones sociales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfermedades y maternidad (solo prestaciones en especie) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Riesgos de trabajo 2. Enfermedades y maternidad 3. Invalidez y vida 4. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Fuente: (OIT, Diagnóstico sobre las barreras de formalización y acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Jalisco, y estrategia para su formalización y registro en la seguridad social, 2021)

Lo que se muestra en la tabla da cuenta de la forma en que, previo al reconocimiento jurídico del derecho a la seguridad social de las trabajadoras del hogar, solamente tenían dos vías para el acceso a ese derecho. La modalidad 10 estaba fuera del alcance de la mayoría de ellas, aunque, de las entrevistas con las empleadoras resalta que tres de ellas (E1, E3 y E4) dieron de alta, en esa modalidad, a las trabajadoras a través de sus empresas o de alguna otra unidad económica formal, incluso antes de su obligatoriedad.

Las dos opciones posibles, la modalidad 33 y 34, además de ser voluntarias, la responsabilidad de la afiliación y del pago recae en la trabajadora del hogar y a ello se

suma que quedan fuera de una serie de prestaciones que sí cubre la modalidad 10. De hecho, en el sentido estricto, la modalidad 34 puede ser entendida como una forma de discriminación directa porque la legislación establece diferencias de trato para aquellas personas que se emplean en actividades de cuidado, aseo o que tengan que ver con el hogar. Es decir, estamos frente a una situación en la que un grupo particular de población recibe un trato menos favorable que cualquier otra persona en una situación comparable.

Bajo esa perspectiva, los derechos humanos son solo para unas cuantas personas y quienes pueden quedarse al margen de ellos son, precisamente, aquellos grupos sistemáticamente desprotegidos y con menor capacidad para hacer justiciables esas garantías. Lo que sucede también, en gran parte, es que las instituciones públicas no tienen la capacidad de otorgar los servicios necesarios para la garantía de derechos, y menos para las personas que pertenecen a grupos discriminados.

Es como si el IMSS estuviera creado para ser una ventanilla para cierto perfil de personas y, entonces, todos los que no son de ese perfil, no están ni considerados de ninguna manera, ni en los formatos, ni en las interfaces, ni en su presencia geográfica. Entonces, es un esfuerzo institucional inmenso, indispensable, urgente, para superar las profundas desigualdades, quizá una de las más gruesas. Realmente el Estado mexicano estaba diseñado para que las comunidades indígenas recibieran los peores servicios en condiciones de absoluta marginalidad (APS1).

Desde la puesta en marcha del programa piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social, cuya primera fase (2019-2020) era voluntaria y, a partir de 2021 se volvió obligatoria, las condiciones cambiaron significativamente. A diferencia de las modalidades 33 y 34, ahora se garantizan los mismos cinco derechos que en la modalidad 10 y tienen derecho al subsidio, es decir, a recibir dinero en caso de enfermedad o incapacidad.

Una de las empleadoras que participaron en esta investigación indica que ella dio de alta a la trabajadora del hogar cuando apenas empezaba a funcionar la prueba piloto y que fue un trámite sumamente difícil.

Creo que tardó como dos meses en aparecer en el sistema, fue muy tardado. Estuvimos pagando y seguía sin aparecer. Y luego, en pandemia se podía transferir a una cuenta y luego por ahí hubo otro mes que, cuando ya no se podía, no nos enteramos y pagamos a esa cuenta. No fue tan fácil. Ahora, pues ya lo tenemos mucho más normalizado el pago y más allá de la lata de tener que ir al banco a pagar, creo que nos ha ido bastante bien (E4).

En la segunda fase del programa piloto se realizaron ajustes, a partir de los resultados de la primera fase. El más importante de ellos tuvo que ver con el cambio en la persona responsable de realizar la cuotas obrero-patronales. Pasó de estar a cargo de las trabajadoras del hogar a ser responsabilidad de la persona empleadora (OIT, 2021).

En 2022 se da por concluido el programa piloto y se aprueba el decreto que reforma la Ley del Seguro Social, volviendo obligatoria la inscripción a la seguridad social. Incluso con este avance legislativo, la política sigue teniendo vacíos importantes que colocan a las trabajadoras del hogar en posiciones desventajosas. Uno de ellos tiene que ver con que, si solo trabajan dos o tres días a la semana, únicamente cuentan con seguridad social en esos días. Al respecto, la Ley del Seguro Social señala lo siguiente.

En caso de pago anticipado, el aseguramiento será por el mes completo, siempre y cuando se entere al menos el monto de las cuotas obrero-patronales equivalentes al valor del salario base de cotización mínimo integrado mensual de la Ciudad de México. En caso contrario, la persona trabajadora del hogar quedará cubierta por los días que la o las personas empleadoras reportaron (LSS, 2023, artículo 239-C, fracción VIII).

Una de las grandes limitantes para ejercer el derecho a la seguridad social es que, para estar aseguradas la totalidad del mes, deben recibir, por lo menos, el salario base de cotización mínimo integrado de la Ciudad de México, equivalente en 2022 a

\$7,836.00. Eso significa que, aquellas trabajadoras que no alcanzan a ganar mensualmente esa cantidad porque no trabajan la semana completa, aun cuando reciban el salario mínimo o más, pueden acudir a la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social únicamente los días que la persona empleadora haya dado de alta al momento de hacer el pago anticipado.

De nuevo encontramos que, la legislación, en lugar de tomar en cuenta el contexto en el que se desarrolla el trabajo del hogar e implementar una acción de carácter especial o acción afirmativa que busque nivelar el acceso de las trabajadoras a la seguridad social, garantizando que tengan cobertura la totalidad del mes, las vuelve a dejar en una posición de desventaja en comparación con quienes se emplean en otras actividades económicas.

En Jalisco, la modalidad de “entrada por salida” es la que predomina y, entre sus particularidades, destaca que se trata de trabajadoras contratadas por múltiples empleadores, lo que resulta en complicaciones por las distintas capacidades administrativas que tienen los hogares (OIT, 2021).

A partir del trabajo realizado por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de Jalisco, encontré que una de las principales barreras para el disfrute del derecho humano a la seguridad social tiene que ver, precisamente, con lo mencionado.

Las trabajadoras del hogar que trabajan en una casa tres días y en otra casa dos, tienen también esta dificultad. Y ha sido una cosa muy compleja, a pesar de que sí se puede y se pueden coordinar las dos personas empleadoras para abonarle su parte proporcional. Y eso ha sido muy complicado y difícil para ambas partes. Nosotros lo vemos. Esta noción de accesibilidad de derechos también sale en el diagnóstico y nosotros también lo hemos visto, por eso nos ha sido tan importante trabajar en torno a los derechos humanos y los derechos laborales para que ellas se sepan sujetas de derechos. Porque muchas veces, cuando no hay información y no hay ese conocimiento, difícilmente exigen (AP2).

Las consecuencias de estas prácticas se materializan en que, en 2022, a nivel nacional, del total de mujeres trabajadoras del hogar, 2,140,032 (96.9%) no tienen acceso a instituciones de salud mientras que, en Jalisco, 140,886 (98%) tampoco tienen acceso a estas (INEGI, 2022). Por lo tanto, puede decirse que, en Jalisco, las oportunidades de acceso al derecho a la salud son más restringidas que a nivel país.

Gráfico 2. Mujeres trabajadoras del hogar con acceso a instituciones de salud en Jalisco

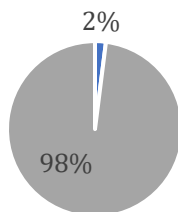
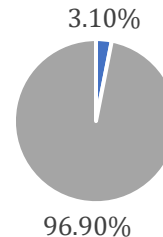


Gráfico 3. Mujeres trabajadoras del hogar con acceso a instituciones de salud a nivel nacional



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del cuarto trimestre de 2022 de la ENOE (INEGI).

■ Sin acceso a instituciones de salud

■ Sin acceso a instituciones de salud

Del diagnóstico de la Organización Internacional del Trabajo y el gobierno de Jalisco del año 2021, se alcanza a advertir un ligero incremento en la afiliación de trabajadoras del hogar a instituciones de salud. En abril 2019, previo a la implementación del programa piloto, había únicamente 153 personas trabajadoras del hogar dadas de alta en la modalidad 34 (OIT, 2021). Esto quiere decir que, del primer trimestre de 2019 al último trimestre de 2022, se incorporaron al régimen de seguridad social 2,900 personas trabajadoras más. Tomando en cuenta que el periodo es de más de dos años y medio, se trata de una evolución sumamente lenta.

Según los datos que se presenta la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México de 2022, en términos de percepción, a nivel nacional 11.9% de las trabajadoras del hogar señalaron tener prestaciones laborales y 71.3% manifestaron que cuando se enfermó por última vez, ella u otra persona de la familia tuvieron que cubrir los gastos

médicos (CONAPRED, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2022. Presentación de resultados, 2022). La gravedad de esta situación de vulneración de derechos se presenta de manera más clara cuando se compara con lo que viven otros grupos discriminados.

Tabla 5. Acceso a servicios públicos de salud por grupo discriminado	
Grupo discriminado (12 años y más)	Tiene acceso a servicios públicos de salud (IMSS, ISSSTE u otro)
Trabajadoras del hogar	16.6%
Personas indígenas	18.4%
Afrodescendiente	42.3%
Personas con discapacidad	26.2%
Personas migrantes	44.2%
Personas de la diversidad religiosa	32.5%
Personas de 60 años y más	20.1%
Adolescentes y jóvenes	36.3%
Mujeres	42.%
Personas de la diversidad sexual y de género	48.4%

Fuente: Elaboración a partir de la Presentación de Resultados de la Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México (ENADIS) 2022.

La relación que existe entre la seguridad social y el trabajo en México se presenta con mayor claridad a partir de la tabla que se presenta arriba. El porcentaje de quienes tienen un contrato por escrito y que, por ende, se puede presumir que se emplean en un trabajo formal, se corresponde con el porcentaje de los grupos que dicen tener acceso a instituciones que proveen seguridad social. El caso de las trabajadoras del hogar sigue la misma lógica y el dato que sobresale es que, dentro del conjunto de grupos que, históricamente, han vivido discriminación en el país, las trabajadoras del hogar son a quienes más se vulneran estos derechos, seguidas de las personas indígenas y adultas mayores.

De las entrevistas se observa que ninguna de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar reporta haber tenido alguna situación de salud seria o de gravedad, en la que

necesitara de una atención especializada, sin embargo, dos de ellas son madres y una está embarazada y, en estos casos, los cuidados ginecológicos han corrido por su cuenta o por el de sus parejas sentimentales que, en el mejor de los casos, sí tienen acceso al sistema de salud.

En lo que tiene que ver específicamente con el ejercicio del derecho a la salud, las trabajadoras del hogar en México acuden principalmente al centro de salud, hospital de la Secretaría de Salud o al Instituto de Salud para el Bienestar (33.6%); en segundo lugar, suelen atenderse en los consultorios de las farmacias (23.5%); en tercer lugar en el Instituto Mexicano del Seguro Social (22%); y en cuarto lugar en consultorio, clínica u hospital privado (15.6%) (CONAPRED, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2022. Presentación de resultados, 2022).

Uno de los factores que limitan el acceso a la salud es la mala calidad de los servicios que ofrecen y cuya consecuencia es que las trabajadoras busquen opciones accesibles que ofrece la atención privada, como los conocidos consultorios de las farmacias. A esto se suma la percepción generalizada sobre los excesivos tiempos de espera para recibir atención. Esto genera que, tanto empleadoras como trabajadoras prefieran otras alternativas, porque esos largos tiempos de espera suponen pérdidas de las horas laborales (AP2). Una de las empleadoras señala que esa es la razón por la que no ha dado de alta a la trabajadora del hogar en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Se lo he pedido un par de veces, incluso hace un par de años, creo que antes del COVID, o sea, que ya más. Fue y sacó su número y le dije "ya lo hacemos entonces", y empezó con "la verdad es que prefiero ir al hospitalito", "es que prefiero ir a la farmacia", "es que ahí nunca atienden", "es que no, es que es tardadísimo".

También es necesario poner en contexto lo que sucede del lado de las empleadoras. Datos del 2020 de Jalisco señalan que 69% de las personas empleadoras pertenecen a la población económicamente activa (PEA). Del total, únicamente 51.5% tiene acceso a servicios de salud públicos. Además, 54% de las personas empleadoras son catalogadas como "trabajadores subordinados y remunerados", las demás trabajan

por cuenta propia o son empleadores, por lo que no suelen tener acceso a instituciones de seguridad social (OIT, 2021).

El caso particular de Jalisco no es distinto a lo que sucede en el resto del país porque prevalece una idea respecto de que la formalización del trabajo del hogar es muy costosa y compleja cuando, en realidad, el trámite es bastante sencillo (AP2).

Para las empleadoras que ya están cumpliendo con la obligación de afiliar a las trabajadoras al Instituto Mexicano del Seguro Social, uno de los aspectos positivos de haber hecho el trámite es que con eso se da una mayor formalidad a la relación laboral y que, en caso de enfermedad o incapacidad, la responsabilidad ya no recae enteramente sobre ellas.

Y creo que eso le quita también elementos de dependencia que también se dan, porque al final es una persona que vive en tu casa y de la cual eres responsable. Y creo también que, si no lo haces, pues moralmente estarías obligado a cubrir otro tipo de atención médica en caso de que la requirieran. Entonces creo que para nosotros también da un poquito más de certeza. Para mí también es importante cumplir con la ley. Entonces, o sea, también sé que es mi obligación como empleadora hacerlo (E4).

Los obstáculos para el ejercicio del derecho a la seguridad social no son exclusivos de las trabajadoras del hogar, es un problema para grandes sectores de población. Se trata de un derecho que, en los hechos, está lejos de tener un carácter universal. Aun así, en esta problemática, quienes resultan mayormente afectadas han sido las trabajadoras del hogar.

Acceso a otros derechos

Durante el desarrollo del trabajo de campo encontré que las prácticas discriminatorias no sólo tienen repercusiones en el ejercicio de derechos sociales que ese vinculan con el derecho al trabajo, sino que también afectan de forma importante al espectro de los derechos humanos, en general. Desde el disfrute del derecho a una vida libre de violencia hasta el derecho a la alimentación, por

mencionar algunos. Una de las trabajadoras entrevistadas, recordando la experiencia de su anterior trabajo refiere a que:

La persona que me llegó a tocar sí tenía un carácter muy fuerte y básicamente siempre era como que yo reprimía miedos y todo. Entonces básicamente tenía que, era así como el perrito en una esquina. Entonces no fue muy buena (MITH 3).

Ella misma menciona que en esa casa, donde trabajaba de planta,

“la señora era la que me medía la porción de comida. Llegué a pesar los 49 kg, porque ella medía las raciones de comida entonces” (MITH 3).

Otra de ellas vivió una situación similar. Ella llegó a Guadalajara desde Veracruz porque allá estaba en una situación de pobreza y buscaba ayudar a su familia y recuerda uno sus primeros trabajos, en modalidad de planta, como una experiencia muy mala.

Pues yo llegué pues este así, tratando de mejorar mi vida. Llegué y pues también era mucho trabajo y pues no, no nos daban de comer. Bueno, la señora se iba y decía "Ahí te comes lo que encuentres" y pues yo buscaba en el refri, en la alacena y no había nada. Y pues ya llegaba en la noche ella y le digo "no he comido", y contestaba "ah pues cómete un cereal". A veces no había ni leche y pues aunque sea cereal en seco [rie]. Pues sí, fue muy cómo le diré, muy como maltratador (MITH 5).

Al narrar su vivencia en su segundo trabajo, que también era de planta, ella opina que las condiciones mejoraron porque aunque había mucho trabajo, al menos ya le daban de comer tres veces al día, aunque sin libertad de elegir y con porciones limitadas (MITH 5).

Este tipo de prácticas por parte de las empleadoras tienen una evidente afectación en el ejercicio del derecho a la discriminación y hacen palpable la interdependencia que existe entre el derecho antidiscriminatorio con el resto de los derechos, en este caso particular, con el derecho a la alimentación que, además, en la propia Ley Federal del Trabajo se establece claramente que “los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de

ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora” (LFT, 2021, art. 331 Ter). También, en la misma normativa se señala, como obligaciones de los patrones:

- I. Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.
- II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud (LFT, 2021, art. 337).

Lo que encontramos, en los hechos, y contrario a lo que obliga la legislación es que, sobre todo cuando el trabajo es en modalidad de planta, hay una mayor facilidad para que tengan lugar prácticas que privan a las trabajadoras de las condiciones mínimas indispensables de una vida digna, por ejemplo, una habitación en buenas condiciones, la alimentación saludable y sin restricciones, así como un trato respetuoso de sus derechos. Sobre ello, una de las trabajadoras recuerda que su habitación era como una bodega, “con un catre y tiliches” (MITH 5). Ella dice que aun así, había forma de acomodarse, pero lo que era más difícil era el trato que recibía.

[...] había niñito, ya no sé si tenía seis siete años, pero igual era un grosero. Me lo dejaba la señora y si yo le decía algo, me decía "no, tú vete gata igualada" (MITH 5).

Otro dato significativo que da cuenta de la posición de desventaja que ocupan las trabajadoras del hogar, tiene que ver con que la mayoría de ellas, tanto a nivel nacional como en Jalisco, sólo han concluido la secundaria. Además, un porcentaje considerable, 32% en Jalisco y 29% a nivel nacional, únicamente concluyeron la primaria. Destaca también que, los porcentajes entre quienes no tienen la primaria completa y aquellas que han concluido los niveles medio superior y superior son similares. En síntesis, se está frente a una población cuyas oportunidades educativas se ven obstaculizadas y esto obliga a apuntar, de nuevo, hacia una mirada estructural del problema discriminatorio. No sólo es significativo lo que ocurre en el ámbito propio del trabajo

del hogar, sino que es fundamental enmarcarlo en un contexto que logre abarcar lo que sucede con relación al acceso y ejercicio de otros derechos.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuarto trimestre de 2022 de la ENOE (INEGI).

Basta decir que, las trabajadoras del hogar reconocen que su bajo nivel de escolaridad es, en gran medida, la barrera que limita su participación en otras actividades económicas.

La verdad yo no estudié, nomás que fui a segundo de primaria y ya, creo que ni terminé el segundo porque no tengo el certificado del segundo. Y pues dije: no sé hacer nada, lo único que sé es la limpieza, a limpiar (MITH 5).

6.3.1. Conclusiones sobre las consecuencias de las prácticas

Son muchas las cuestiones que se pueden recuperar del trabajo de identificación de las prácticas que tienen como desenlace situaciones discriminatorias. Lo primero, y que representa el elemento sustancial para su observación, es el fundamento cultural de las acciones y conductas que discriminan. De la representación simbólica que se hace sobre las trabajadoras del hogar, en su dimensión de grupo humano, así como del trabajo del hogar como actividad, dependerá el tipo de prácticas que tengan lugar.

Detrás de las acciones que observo y que tienen efectos concretos en el acceso a derechos, hay una serie de estigmas y prejuicios sobre aquellas personas, principalmente mujeres, que se emplean en las labores domésticas, pero este tema será objeto del siguiente apartado.

Cuando nos adentramos en el análisis de las relaciones laborales y las conductas individuales es posible advertir algunas conexiones interesantes. La primera de ellas tiene que ver con que tres de las cuatro empleadoras entrevistadas han afiliado a sus empleadas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, todas ellas de manera previa a la implementación de la prueba piloto y de su posterior obligatoriedad.

Un rasgo que comparten entre ellas es que reconocen la productividad del trabajo del hogar. Mencionan que la oportunidad que han tenido de adentrarse en el mercado de trabajo y tener un desarrollo profesional es gracias a que en su casa hay una persona a cargo del trabajo doméstico, esto puede dar cuenta de que el trabajo del hogar se percibe como una actividad que es equiparable a cualquier otro empleo y que implica tiempo y esfuerzo, en ocasiones más que en otras ocupaciones. Reconocen que, si no hubiera una trabajadora del hogar en su casa, difícilmente podrían estar desarrollándose en otra actividad económica (E1 y E4).

Las empleadoras, al tener la experiencia trabajar, toman conciencia de la importancia de que existan relaciones de trabajo formales, donde las reglas estén claras para ambas partes. Descubro que la empatía es clave en la forma de pensar y actuar por parte de las empleadoras, a quienes no les gustaría que en sus propios trabajos no se respetaran sus derechos laborales. La contradicción es que, ninguna de ellas tiene un contrato por escrito con la trabajadora del hogar.

Otro hallazgo revelador es que no se hace mención, en ningún momento, de la dimensión del derecho humano. Es decir, las empleadoras hablan de la importancia de reconocer el trabajo del hogar remunerado, que se conciba como cualquier otro trabajo y, por lo tanto, de que exista una relación formal y que estén adscritas en el Instituto Mexicano del Seguro Social para que, en el momento de alguna enfermedad o accidente puedan recibir atención pero, de ninguna entrevista se rescata que aludan a que las trabajadoras del hogar son sujetas de derechos humanos y que, en ese sentido, deben tener acceso al derecho a la seguridad social sin discriminación alguna. El lenguaje de los derechos y de la no discriminación no ocupa un lugar notable en el relato de las empleadoras participantes.

Constato también la prevalencia de ideas y concepciones de corte paternalista-maternalista. Todas las empleadoras hacen referencia a las condiciones de vulnerabilidad de las trabajadoras que viven en sus hogares, a que vienen de condiciones económicas precarias, a que son madres solteras o que han salido huyendo de las costumbres y tradiciones de sus comunidades indígenas.

Cuando se percibe a las mujeres indígenas trabajadoras del hogar como personas vulnerables o indefensas que necesitan ayuda y protección lo que sucede es que, en el momento en el que se instalan a vivir en casa de sus empleadoras, estas últimas adoptan la idea de que les están haciendo un favor, que las están cuidando y que las están ayudando a tener una mejor calidad de vida. Esto deriva en que difícilmente se les perciba como sujetas de derechos humanos.

Encuentro que uno de los grandes prejuicios que permean y normalizan la discriminación es que las empleadoras reconocen a las trabajadoras del hogar como personas indefensas, ocasionando que asuman un rol proteccionista en el que hay un auto-convencimiento respecto de que les están cambiando la vida al proporcionarles un lugar para vivir, alimento y un sueldo. En este escenario, es poco probable que las empleadoras se adjudiquen la responsabilidad de ser garantes de derechos, en el marco de una relación laboral.

La posibilidad de que las mujeres indígenas trabajadoras del hogar puedan ejercer sus derechos laborales sin discriminación está condicionado, hoy en día, a la voluntad de quienes las emplean. Esa voluntad es dependiente, a la vez, de las experiencias personales de las empleadoras, de su historia de vida, de la forma en que conciben la vida social, el ámbito del trabajo y sus relaciones, de sus procesos de construcción simbólica y hasta de su capacidad de colocarse en la posición de las trabajadoras.

Del otro lado de la ecuación, sólo una de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar que han formado parte de esta investigación, tiene acceso a la seguridad social. En el caso de las demás, la forma en que suelen atender problemas de salud es a través de los médicos particulares de sus empleadoras o acudiendo a los consultorios de las

farmacias. Algunas de ellas relatan que, cuando se enferman y están trabajando de planta, por lo general, las empleadoras les dan permiso de descansar durante el día hasta sentirse mejor. Otras señalan que, incluso padeciendo alguna enfermedad no grave, deben seguir con sus labores domésticas porque no se les permite el reposo.

Una vez más, advierto que las condiciones de trabajo y de ejercicio de derechos laborales de las trabajadoras del hogar son fortuitas. Dependen de la suerte que tengan de emplearse en un hogar donde las personas que lo conforman conozcan más o menos el marco de derechos que las protegen, que sean conscientes, o no, de sus obligaciones como personas empleadoras, de su sensibilidad ante la vulnerabilidad de ese grupo de población y de su disposición a establecer relaciones formales de trabajo.

6.4. Detrás de las prácticas: el proceso de estigmatización

Parto de la idea de que la discriminación estructural se origina por la suma de una serie de factores estructurales y acciones individuales. Para identificarlos es importante poner atención en las prácticas, particularmente en aquellas de carácter institucionalizado que, para Giddens (2011), son las que tienen una mayor presencia en el espacio y tiempo. Esas prácticas de larga data tienen como principal característica estar fundadas en construcciones simbólicas sumamente arraigadas, lo que dificulta su deconstrucción y la posibilidad de modificarse.

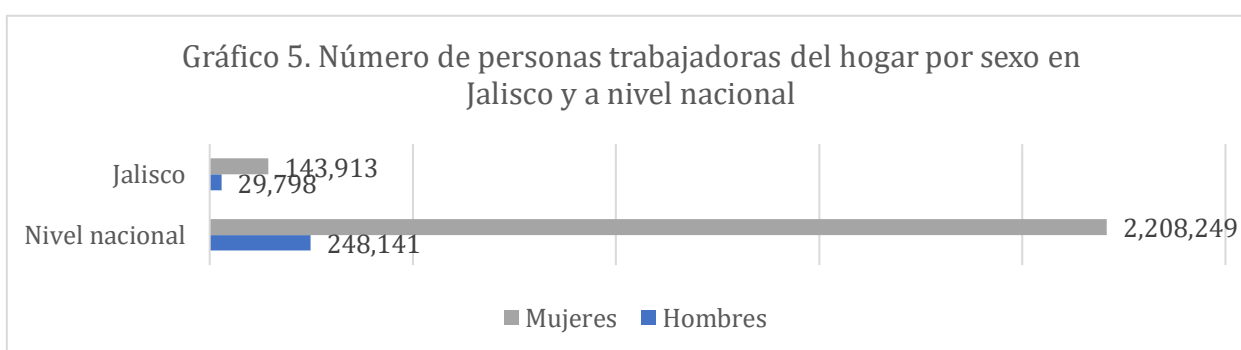
En los siguientes párrafos se presentan los hallazgos que resultan del trabajo de campo respecto de la identificación de estigmas y prejuicios, propios de un proceso de estigmatización, que algunas veces se materializan en prácticas diversas que pueden, o no, perpetuadoras de discriminación en contra de las trabajadoras del hogar.

El fenómeno de la discriminación tiene un componente principalmente cultural porque encuentra sus cimientos en las representaciones simbólicas que se tienen sobre ciertos grupos y en los procesos de estigmatización sobre ellos (Rodríguez Zepeda, 2023).

En realidad, el estigma sólo tiene significado porque se inscribe en un orden simbólico donde quien posee el atributo estigmatizado ya ha sido rechazado de antemano. Esta es la razón por la que los actos o las prácticas de discriminación

sólo lo son si están fundados en la apelación a un estereotipo previo a la interacción del acto discriminatorio concreto (Rodríguez Zepeda, 2023, pág. 51).

En este orden de ideas, resulta oportuno recuperar datos cuantitativos de carácter oficial para situar la problemática, comparando el caso de Jalisco con el nivel nacional. De acuerdo la información del cuarto trimestre de 2022 de la ENOE, a nivel nacional 2,456,390 personas se dedican al trabajo doméstico, del total, 2,208,249 son mujeres, es decir, 89.8%. En el caso de Jalisco, 173,711 personas trabajan en el empleo doméstico, de las cuales, 143,913, equivalente a 82.8%, son mujeres (INEGI, 2022).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuarto trimestre de 2022 de la ENOE (INEGI).

Como mencioné, se trata de un sector ampliamente feminizado, donde la participación de las mujeres oscila entre el 80% y el 90%, en Jalisco y a nivel nacional, respectivamente. Esto lleva a una afirmación relevante: la existencia de un estereotipo respecto del trabajo del hogar como una “actividad netamente femenina y entonces es considerada innata natural. Y entonces ahí está esta sensación de que no requiere paga” (AP2).

Para Mercado (AP1), alrededor del trabajo del hogar se desarrollan una serie de prácticas que van desde la esclavitud, hasta la explotación económica generando fuertes desventajas y reproduciendo las situaciones de pobreza y exclusión. Las limitantes para garantizar los derechos de las trabajadoras del hogar, en su opinión,

son los mismos obstáculos que han impedido la igualdad hacia las mujeres, los prejuicios y los dogmas que mantienen el hogar y el cuidado como ámbitos de las mujeres y no como trabajo que genera valor. Hay una idea según la cual lo que ocurra en el hogar es invisible y no es objeto de la regulación pública ni de la

intervención, aunque la realidad es que el trabajo en el hogar es una relación laboral como cualquier otra, con gran demanda de esfuerzo, de tiempo, e incluso riesgos y desventajas muy grandes (AP1).

El estigma hacia las trabajadoras del hogar y, por supuesto, hacia lo que significa el trabajo doméstico y, de manera más amplia, el de cuidados, lo encontramos de forma transversal en distintos espacios y en el lenguaje de todo tipo de actores. Hass (APS1) señala que las resistencias que se presentaron para la modificación de la legislación, específicamente de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, para que se reconocieran los derechos de las trabajadoras del hogar, tienen una justificación en el prejuicio y en los estereotipos, cuyos orígenes en México pueden encontrarse desde la colonia.

Yo escuché de un ministro en la Corte y de muchos legisladores decir, “¡si las tratamos mejor nosotros que en sus casas!” o “si yo le digo a mi esposa que no va a trabajar en la noche, me mata”, o “es que no trabajan mucho porque están viendo tele todo el día” (APS1).

Detrás de la negación de derechos hay justificaciones que, de acuerdo con Haas (ASP1), tienen que ver con la idea de que las trabajadoras no son seres humanos, son seres inferiores que realizan una tarea para la cual están destinadas y que no merecen los mismos derechos que los demás.

Lo que ocurre con el trabajo del hogar es que responde a dinámicas históricas. De acuerdo con Bucio (APyS2), la esclavitud o la propia división sexual del trabajo se sostienen por el poder político, económico y religioso y, en ese sentido, las prácticas discriminatorias se normalizan porque responden a estructuras arraigadas. Azuela (AS1) relata que, cuando las organizaciones promotoras de los derechos de las trabajadoras del hogar se acercaron con los tomadores de decisiones, se enfrentaron a fuertes resistencias.

Nos contestaban cosas como “es muy importante que hablen con mi esposa”, siempre como “con mi esposa”. Como haciéndolo un poquito más abajo, aunque diciendo “porque ella es la que manda, porque ella es la que decide”, o “me mata si

sabe que estoy legislando esto y la trabajadora solo venga ocho horas". "No hombre, ¡en mi casa cómo crees! tiene que estar siempre que nos despertamos y siempre que nos acostamos" (AS1).

A las prácticas directas e individuales que producen discriminación se suman aquellas que se ejercen por parte de las instituciones formales. Detrás de las actuaciones de los poderes públicos, que se materializan en la normativa o políticas públicas hay, de acuerdo con Haas "una convicción desde el prejuicio que eso, en OXFAM, le llamamos la captura del Estado, es decir, cuando el Estado es capturado por una élite económica y política que, de verdad, es impermeable a la realidad social" (APS1).

Los medios de comunicación aparecen también como reproductores de estereotipos, prejuicios y estigmas sobre las trabajadoras del hogar (APS1) y para eso, basta con observar cómo se representa a las trabajadoras del hogar en los programas televisivos.

La estigmatización tiene también implicaciones a nivel personal. De hecho, cuando las trabajadoras del hogar, bajo el liderazgo de Marcelina Bautista, comenzaron a reunirse para organizarse y definir las estrategias para reclamar sus derechos, una de las principales limitantes para consolidar esa asociación fue el sentimiento de vergüenza de muchas de ellas, por la etiqueta impuesta socialmente sobre el trabajo del hogar y quien lo ejerce (AS1).

El estigma, entonces, tiene efectos negativos en las emociones de las trabajadoras del hogar. Han estado expuestas a la reproducción constante de prejuicios en distintos espacios, empezando por los medios de comunicación que las representan como mujeres sin educación o habilidades.

Los estereotipos que fundamentan el prejuicio y estigma alrededor de las trabajadoras del hogar son de todo tipo.

De repente la gente se aflojera y entonces ya dejan de hacer ciertas cosas y tú entonces, hay que empezar a decirlo, que también la gente luego no lo toma muy bien (E2).

También es común escuchar que las trabajadoras del hogar, además de volverse flojas, decidieron dedicarse al trabajo del hogar porque no quisieron estudiar y optaron por un trabajo que no representa mayor esfuerzo. Detrás de estas afirmaciones estigmatizantes, volvemos a encontrarnos con el menosprecio hacia el trabajo doméstico en general, es decir, el remunerado y no remunerado.

Hay mucha gente que no quiere estudiar y no tiene por qué estudiar y puede agarrar este tipo de chamba, ¿no? Que no, pues no necesitas mucha experiencia, necesitas un poco de orden, de idea del orden, idea de la limpieza, idea del, de lo que le gusta a la gente con la que trabajas. Pero sí, de la cuestión yo a mí, a mí, entre más profesional, fuera el asunto, se me haría mejor, pues (E2).

Otra percepción que se puso en evidencia a partir de las entrevistas repara en que, a algunas trabajadoras, en este caso de origen indígena, se les llega a concebir como personas incapaces de tomar decisiones por ellas mismas, de manifestar sus posiciones y opiniones o de reclamar ciertos derechos a sus empleadoras.

Entonces pues en los primeros meses (de trabajo) intervenía en todo su hermana, entonces como que no, no tenía la capacidad de decidir por ella misma. Y a pesar de que ya su hermana no está en la ecuación, sí tiene como ese problema de no saber decidir por ella misma, entonces se deja influenciar por sus hijos, por su hermana (E1).

Para Marcelina Bautista (AS2) una de las razones de fondo por las que siguen ocurriendo prácticas de discriminación reside en la valoración que tienen las empleadoras sobre el trabajo del hogar. Ellas mismas también han experimentado esa desvalorización de las tareas domésticas y de cuidados, tampoco son reconocidas en sus casas y, por lo tanto, se muestran incapaces de reconocer o reivindicar el trabajo de quienes contratan. Esta realidad refleja la complejidad del problema discriminatorio porque se trata de mujeres empleadoras que reproducen las prácticas de las que ellas también han sido víctimas.

Los estereotipos en torno al género son los más notorios. Una de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar señala que, en su comunidad, las mujeres únicamente

tienen posibilidad de ocuparse en los cuidados y que su participación en otros espacios es casi imposible.

Las mujeres estamos acostumbradas a estar con los suegros o con el marido y no puedo decir que son machistas, pero tampoco tenemos voto y generalmente no podemos aportar mucho porque pues tenemos que hacer de madres del hogar (MITH 3).

Otro hallazgo sin duda relevante tiene que ver con el reconocimiento, específicamente, en la forma de ser nombradas.

En muchas ocasiones hemos llegado a ser clasificados como pues generalmente, como las muchachas del hogar o hay palabras un poquito más denigrantes hacia nosotros, entonces como que tenemos que nivelar nuestra posición en las posiciones (MITH 3).

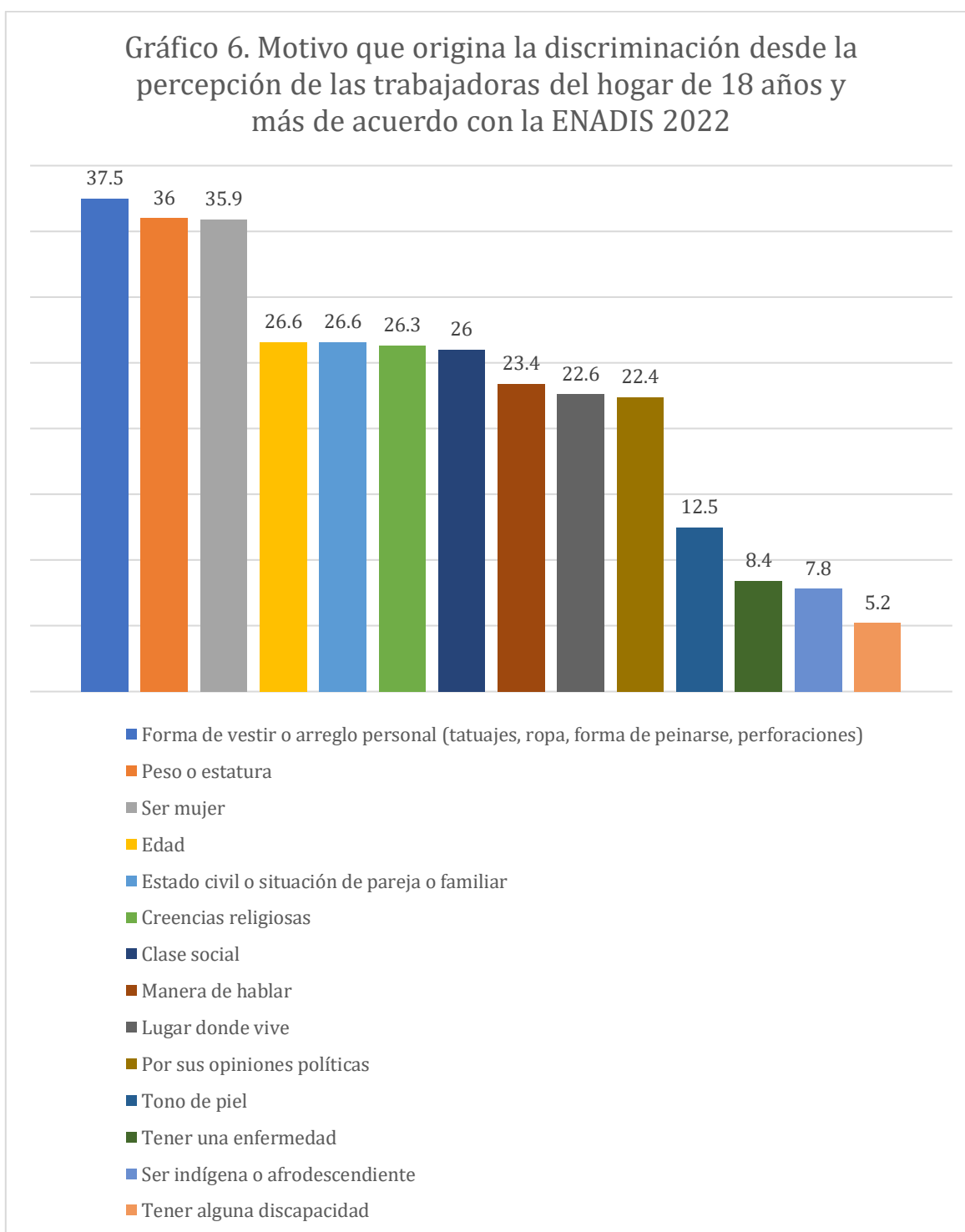
Una de las trabajadoras entrevistadas relata que, en su opinión, hay una idea de superioridad por parte de quienes las emplean y que, si bien cada vez nota que ocurre menos, sigue percibiendo ese trato (MITH 5).

Detrás de la forma en que se nombra a las trabajadoras del hogar hay claras señales del estigma y prejuicio y de la jerarquización que se da en el vínculo laboral. Marcelina Bautista señala que, en los inicios de la organización y movilización de las trabajadoras del hogar en México, específicamente en la Ciudad de México, uno de los primeros asuntos que surgieron era, precisamente, definir cómo querían ser nombradas socialmente.

Entonces vinieron a votar las compañeras en nuestra urna. Nos cubrieron muchos medios. Cada ocho días me ponía en los parques y, a partir de ahí, el nombre ganador, por muy pocos votos, fue el de empleadas del hogar, que después sería trabajadoras del hogar (AS2).

Desde el punto de vista de las trabajadoras del hogar, el estigma y prejuicio se vive de otra manera. El motivo que origina la discriminación en contra de ellas en mayor

medida es la forma en que se visten y su arreglo personal, que tiene que ver con los tatuajes, ropa, forma de peinar y perforaciones.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Presentación de Resultados de la Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México (ENADIS) 2022.

Se considera que con los datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS 2022) es posible hacer una buena aproximación, desde la percepción de las propias trabajadoras, sobre las condiciones que motivan la discriminación que viven. Sin embargo, faltaría agregar en el diseño de dicha encuesta la condición de ocupación porque, para algunas de las trabajadoras del hogar, el tipo de trabajo que realizan es el que realmente deriva en discriminación.

Muchos te discriminan por trabajar en la limpieza. Muchos a lo mejor ya no, pero algunos todavía no te valoran. Muchos piensan que no haces la gran cosa (MITH 5).

Otro descubrimiento que resulta controversial es sobre la construcción simbólica y reproducción del estigma que puede fabricarse desde los movimientos feministas. Paradójicamente, señala Bucio (APyS2) que la agenda del trabajo del hogar remunerado tuvo muy poco o casi nulo impulso por parte estos movimientos, sobre todo de los que estaban metidos en la construcción de la agenda pública, porque por parte de los de movilización social sí hubo más apoyo. Advierte que, ni siquiera los feminismos que estaban promoviendo la igualdad laboral se metieron al tema del trabajo del hogar. En palabras de Bucio (APyS2), esto se relaciona con la idea de “todos los derechos, pero no para todas las mujeres”.

Esto lleva a cuestionarse sobre la forma en que opera el estigma en contra de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar y cómo se asume y reproduce por las mismas mujeres que, en estricto sentido, pertenecen al mismo grupo humano.

Del análisis de la información que se desprende del trabajo de campo, identifiqué que el estigma y los prejuicios están vinculados, principalmente, con una cuestión de género. El trabajo del hogar una actividad poco valiosa e inferior y, al percibirse a las mujeres también como un grupo con menor jerarquía en la pirámide social, es a ellas a quienes les corresponde realizar el trabajo doméstico, en otras palabras, es su destino natural. Claramente esto se sostienen en preconcepciones estereotipadas tales como

que las mujeres les toca permanecer en el espacio privado, son las cuidadoras por excelencia, y que tienen mayores habilidades para las cuestiones domésticas.

Considero que, en un segundo nivel, operan los estigmas de clase y los vinculados con el origen étnico y la racialización de las personas. En primer lugar, al tratarse de mujeres que mayoritariamente provienen de sectores que han sido marginados, es común encontrarse con concepciones que relacionan el trabajo del hogar como algo exclusivo de las clases más desfavorecidas.

El estigma sobre el origen étnico está normalmente atravesado por un proceso de racialización. La forma en que se hace más evidente es cuando las personas empleadoras externan sus creencias sobre las trabajadoras de origen indígena y las conciben como personas con limitaciones, con dificultad para comunicarse y expresarse, con aptitudes inferiores para realizar las tareas que se les asignan o con poca educación.

En el siguiente apartado, en el que busco abordar el objeto de estudio desde la perspectiva interseccional, daré continuidad al análisis de la coexistencia de distintas discriminaciones motivadas por el entrecruzamiento de rasgos identitarios.

Capítulo 7. La evidencia de la interseccionalidad en las prácticas discriminatorias

Adentrarse en el estudio sobre el trabajo del hogar revela que, quienes se emplean en este, constituyen un grupo que, de manera histórica, ha sido sujeto de un trato discriminatorio en el acceso a los derechos. ¿Qué papel juegan las características o rasgos identitarios de las trabajadoras del hogar en este proceso de discriminación? Antes de presentar los hallazgos respecto de ello, quiero asentar que la perspectiva interseccional se retoma aquí como una herramienta de análisis que permite combinar distintas condiciones y asimetrías, sin exigir la simultaneidad en el entrecruzamiento de ellas, como se plantearía en una teoría interseccional más rígida en la que se defiende un equilibrio entre las distintas categorías, sin la posibilidad de otorgar un mayor peso a alguna de ellas.

Aclarado este punto, puedo identificar que son tres las principales características que posee el grupo social que, de manera remunerada, se dedica al

trabajo del hogar. La primera y más evidente es que se trata de mujeres. Basta rescatar las proporciones de trabajadores y trabajadoras del hogar para dar cuenta de ello. A finales de 2022 y a nivel nacional, 89.8% de las personas trabajadoras del hogar son mujeres, mientras que, en Jalisco, del total, 82.8% son mujeres.

Ahora bien, la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México revela que el principal motivo que origina la discriminación, de acuerdo con las propias trabajadoras, es la forma en que se visten y se arreglan (37.5%), seguido de su peso y estatura (36%). Estos dos elementos podrían englobarse como parte de la apariencia física. En tercer lugar (35.9%), las trabajadoras indican que lo que incentiva la discriminación en su contra es el hecho de ser mujeres.

La clase o condición social aparece en un séptimo lugar (26%), mientras que el origen étnico se encuentra en un penúltimo lugar (7.8%), aunque el tono de piel (12.5%) se coloca antes de este, pero con un porcentaje menor a otras categorías como la edad, el estado civil, las creencias religiosas o el lugar en el que viven. Me detengo aquí para alertar sobre una primera revelación.

Al inicio de esta investigación y de su planteamiento se pensó que el origen étnico en su estrecha relación con un proceso de racialización eran dos de las condiciones principales que acentuaban la discriminación hacia las trabajadoras del hogar. Por ello, esta tesis se inclinó por recuperar los relatos de trabajadoras de origen indígena y estuvo orientada a trabajar con datos que arrojaran las particularidades que viven respecto del ejercicio de sus derechos. Con esta información, en términos de percepción del grupo de estudio, la pertenencia a una comunidad indígena y su racialización no son los factores más relevantes en su experiencia de discriminación.

Ahora bien, vale la pena recuperar el argumento de Serret (2023) que, desde una mirada crítica de la perspectiva interseccional, aunque reconociendo su capacidad explicativa, señala que la interseccionalidad

no puede resolverse en dar cuenta de lo que perciben sobre sus distintas experiencias de opresión personas afectadas por una marginalización compleja y con diversas fuentes. Debe atender, además, a mecanismos que permitan

observar las dinámicas sociales de exclusión institucionalizadas. Estas dinámicas son producto de estructuras sociales estables o relativamente estables que, en esa misma medida, cuentan con profundo arraigo y aceptación, tanto entre quienes disfrutan de los privilegios que producen, como entre quienes padecen las a menudo devastadoras consecuencias subalternizantes (Serret, 2023, pág. 80).

En este sentido, no puede afirmarse que las categorías de etnicidad y racialización no sean determinantes en el momento de buscar explicar la interseccionalidad en el caso de las trabajadoras del hogar, pero habrá que cuidar que las interpretaciones no se queden en el nivel subjetivo, sino que tomen en cuenta también la manera en que la discriminación por género, el racismo o el clasismo operan en el mundo social (Serret, 2023).

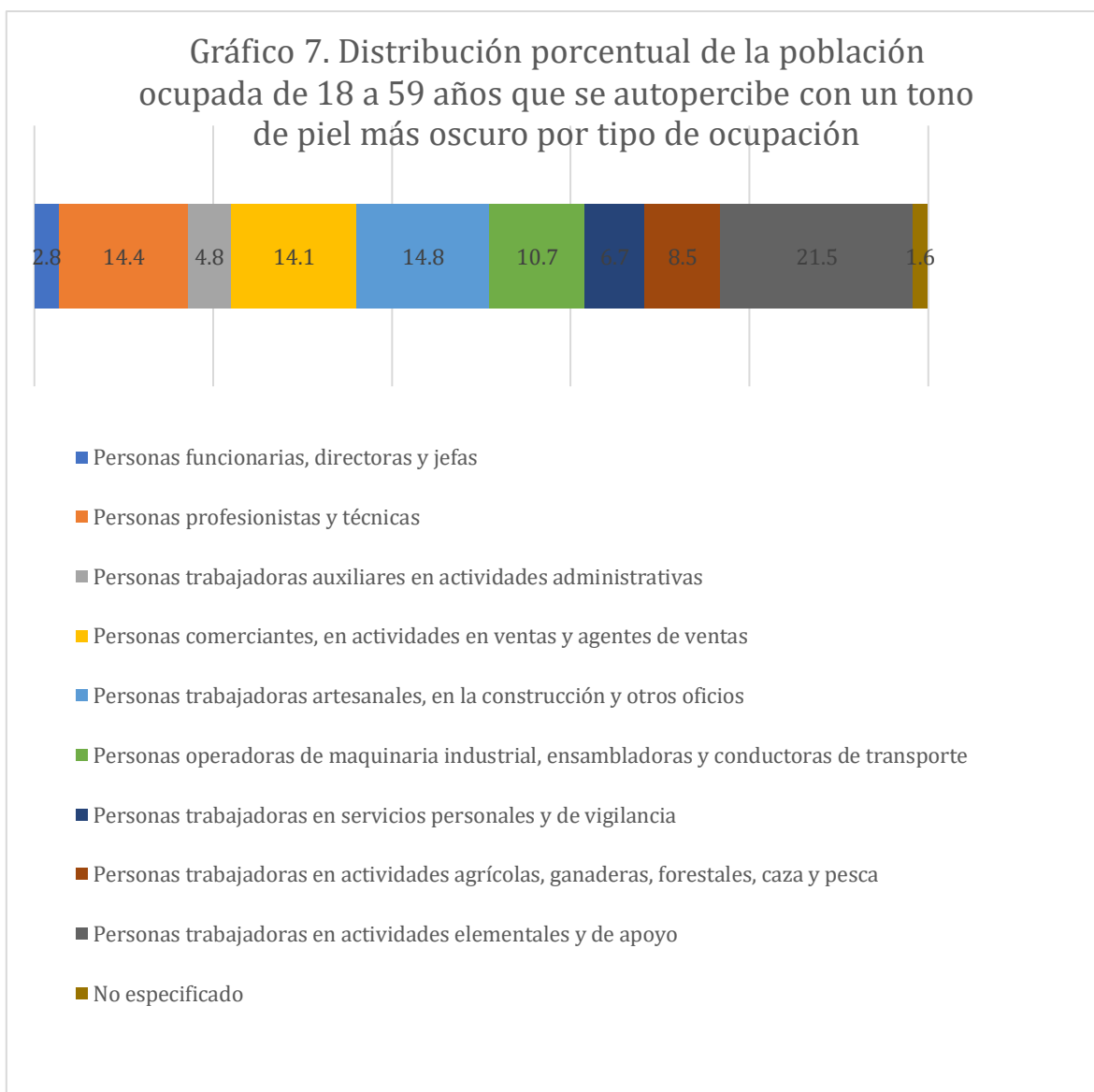
Por otro lado, la primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, levantada en 2017, revela otra realidad en la percepción de la discriminación. La información indica que 29.5% de la población indígena total (mujeres y hombres) reporta que, en los últimos cinco años se les negó, sin justificación alguna, al menos un derecho (CONAPRED, 2018). Una cifra importante es que, en la medida en que se atraviesa más de una condición, la percepción de los derechos negados incrementa. Por el hecho de ser mujer indígena, esa apreciación aumenta a 30.2% y, si a eso se suma que se dedican al trabajo del hogar remunerado, alcanza 43.3% (CONAPRED, 2018).

La primera encuesta tuvo diferencias metodológicas con la segunda: una de las más importantes es que no incluyó a las trabajadoras del hogar como grupo de análisis y en ese sentido, esta información resulta de las preguntas a las mujeres indígenas. En el caso de la segunda edición de la encuesta, las trabajadoras del hogar fueron uno de los nuevos grupos considerados para el análisis, por lo que los resultados provienen de las respuestas de las mujeres en su posición de trabajadoras del hogar.

Valoro necesaria esta precisión porque las diferencias en la apreciación que tienen las trabajadoras del hogar respecto del ejercicio de derechos y la discriminación varían también desde la categoría en la que se les coloca: como mujeres indígenas

trabajadoras del hogar o como trabajadoras del hogar. En resumen, cuando la pregunta se dirige a las mujeres indígenas, emplearse como trabajadora del hogar incrementa su percepción de la discriminación; en cambio, si le preguntas a una trabajadora del hogar si el origen étnico es un factor que intensifica su vivencia de la discriminación, no aparece como uno de los motivos más importantes porque se está considerando a las mujeres indígenas y no indígenas.

Otro dato significativo y relacionado con el proceso de racialización, es la dinámica que ocurre en la distribución en distintas actividades económicas, según el tono de piel registrado. Sobre ello, la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (2022), indica que las personas que se autoperciben con un tono más oscuro se emplean principalmente como “trabajadoras en actividades elementales y de apoyo” (en donde se incluye al trabajo del hogar).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Presentación de Resultados de la Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México (ENADIS) 2022.

Advierto que también en los casos de las personas que se declararon de tonos intermedios y tonos más claros, la principal ocupación es en actividades elementales y de apoyo, 18.2% y 14.8%, respectivamente (CONAPRED, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2022. Presentación de resultados, 2022). Aun así, el porcentaje es mayor en el caso de las personas de un tono más oscuro.

Con esta información se aprecia que el trabajo del hogar es una actividad económica mayoritariamente de personas con un tono de piel más oscuro. Ahora bien, según el nivel socioeconómico también hay una relación con el tono de piel que, aunque no sorprende, es importante hacer mención sobre ella. Según la Encuesta sobre Discriminación en México (2022), las personas con tono de piel más oscuro se ubican, en su mayoría, en el estrato socioeconómico más bajo (28.5%), mientras que en el medio bajo hay un 21.9%, en el medio alto 16.1% y, en el alto, 14.1% de personas con tono de piel más oscuro (CONAPRED, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2022. Presentación de resultados, 2022).

Parece, entonces, que el tono de piel, sobre el cual se sustenta gran parte del proceso de racialización influye en las oportunidades laborales. El trabajo del hogar en México ha sido feminizada, pero también racializada. Simbólicamente ha sido concebido como el trabajo de las mujeres, pero también de aquellas con un fenotipo particular y que viven en condiciones de pobreza.

De regreso al ámbito subjetivo alerto que, en las entrevistas a empleadoras y trabajadoras indígenas, el origen étnico no es un componente del que se haga mucha mención. Fue poca la información que pude recabar al respecto, aunque sí tuvieron lugar algunas expresiones que ayudan a construir una idea sobre el funcionamiento del estigma sobre el origen étnico.

“Pues al principio sí nos costó trabajo entendernos, porque además de que no dominaba muy bien el español, llegó como muy miedosa” (E1).

Lo que considero cierto es que, cuando se entrecruzan distintas características o rasgos identitarios que históricamente han sido motivadores de discriminación, es más fácil que prevalezcan las prácticas que culminan en la negación de derechos. Las mujeres, las personas indígenas y las trabajadoras del hogar enfrentan siglos de historia que normalizan las desventajas en las que viven (AP1).

Durante mucho tiempo, algunos patrones podían negarles derechos aprovechando la situación de vulnerabilidad y exclusión de las trabajadoras, muchas de ellas

indígenas y migrantes internas se asumía que, al no tener arraigo, educación, o un antecedente de exigencia de derechos, al estar en situación casi de sobrevivencia, era posible mantener un régimen de explotación, sin derechos (AP1).

De acuerdo con Haas (APS1), las personas indígenas, en general, experimentan serias violaciones a sus derechos humanos. De manera específica, en el acceso a la salud, es muy probable que las personas que viven de comunidades indígenas no tengan ningún tipo de cobertura, de hecho, 9 de cada 10 hablantes de lengua indígena no están inscritos en el sistema de salud.

Desde la perspectiva de Azuela (AS1) el origen étnico tiene un impacto diferenciado en términos de discriminación. Generalmente las mujeres indígenas trabajadoras del hogar viven en casa de sus empleadores, pero en cuanto a acceso a derechos puede, incluso, resultar positivo para ellas porque, al residir en los domicilios de quienes las contratan, les corresponde atenderse en la clínica más cercana que, seguramente, será mejor que la de su comunidad o pueblo donde no hay doctores ni medicinas (AS1).

Hay una notoria normalización de la desigualdad de trato en el acceso a derechos, una realidad sobre la que no se cuenta con la información necesaria para dar cuenta de su complejidad. Para las personas indígenas lo habitual es que la gente de sus comunidades no acuda al Instituto Mexicano del Seguro Social y si lo hacen, seguramente reciben servicios de menor calidad que las personas no indígenas (APS1).

La discriminación se manifiesta en prácticas que derivan en la restricción de derechos, en el momento en que el Estado crea servicios peores para los más desaventajados, cuando la lógica de los derechos humanos marca lo contrario, es decir, que deberían ser sujetos de mejores políticas y con mayor cobertura. *“Por eso, el tema de las trabajadoras del hogar indígenas es muy emblemático, porque justo, es la reivindicación del acceso a un servicio que, se supone, debería tener todos, pero que, específicamente en esa comunidad están marginados” (APS1).*

En la opinión de Mercado (AP1) y en el marco de la implementación del programa piloto de incorporación de las trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social, la inscripción a la seguridad social

se está dando a través de líneas socioeconómicas, geográficas y de género. Por ejemplo: los hombres que son trabajadores del hogar tienen una tasa de incorporación hasta cuatro veces más alta que las mujeres. La Ciudad de México tiene una tasa de incorporación ocho veces mayor que la de Puebla o Chiapas (AP1).

Aquí encuentro un nuevo elemento que interviene en la experiencia discriminatoria de las trabajadoras del hogar. No sólo interfiere su condición de género, su origen étnico y situación económica, sino que también el lugar en el que se emplean. Aquellas que lo hacen en las grandes ciudades tienen mayor posibilidad de contar con seguridad social que quienes trabajan en estados con mayores índices de pobreza.

La ubicación geográfica también tiene un efecto en los salarios. La jornada laboral de ocho horas debe pagarse por ciento ochenta y siete pesos y, en la zona norte por doscientos sesenta pesos. La realidad, de acuerdo con Azuela (AS1), es que esto no se cumple y, por ejemplo, en Chiapas pueden llegar a ganar solo cincuenta pesos al día.

No se paga lo mismo en Monterrey que en Chiapas o en la Ciudad de México. En Monterrey, Guadalajara y Ciudad de México sería un estándar. Y creo que también allá hay diferencia con el resto de la República. En la misma Ciudad de México no se gana lo mismo si va una trabajadora al Pedregal que si va a cualquier otra colonia. Es muy desigual porque en este país tan desigual, cualquier persona que pueda pagar un poquito tiene trabajadora del hogar (AS1).

Se percibe como condicionante para el ejercicio de derechos laborales sin discriminación, el lugar o entidad federativa de residencia, porque cuando se trata de estados con una tasa alta de población indígena, aumenta el riesgo de que cuenten con los peores servicios de salud y seguridad social. Se enfatiza, a manera de hallazgo que, las mujeres de origen indígena que trabajan y viven en ciudades más grandes y con

mejores niveles socioeconómicos pueden verse beneficiadas en el ejercicio del derecho a un trabajo digno y sin discriminación.

Hay otro elemento que identifiqué como importante y, aunque no refiere directamente a una identidad o una característica de una persona o grupo, sí está relacionado con el origen étnico. La prueba piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social se diseñó e implementó para operar a través de medios digitales. El alta en la seguridad social se hace en una plataforma electrónica y esto puede generar desventajas para las mujeres que son de origen indígena, que muchas veces no cuentan con un correo electrónico o un dispositivo con acceso a internet.

La solución digital era una manera de crear una interfaz que permitiera avanzar y me parece bien, en términos de una solución práctica, de ensayar vincularse con un empleador al cual no estás acostumbrado, pero sí tiene el problema de que presume un acceso a internet y a los medios digitales, que no todo el mundo tiene (APS1).

Para Mercado (AP1), representa una gran ventaja la posibilidad de hacer los trámites y pagos en línea, sin embargo, las estadísticas arrojan que un gran número de personas indígenas no tienen acceso a internet o no saben cómo utilizarlo (APS1), lo que lleva a pensar que podrían presentarse casos de desconfianza por parte de algunas trabajadoras sobre el proceso de inscripción.

En este sentido, el Instituto Mexicano del Seguro Social “*parece funcionar a través de una sola ventanilla creada para cierto perfil de personas y, quienes no se ajustan a este, no son considerados en los formatos, en las interfaces ni en la presencia geográfica*” (APS1). La política pública, aunque aparentemente accesible y sencilla para las personas destinatarias, no necesariamente está considerando la interseccionalidad que marcan pisos dispares entre las propias trabajadoras del hogar.

En otro orden de ideas, y adentrándome en los resultados del trabajo de campo que consistió en el cruce de información entre bases de datos oficiales para analizar con mayor profundidad la forma en que se presenta la interseccionalidad, debo señalar que hay una notoria falta de información desagregada respecto del acceso a derechos de las

mujeres indígenas en general y, sobre todo, de quienes se emplean en el trabajo del hogar. La Encuesta Nacional sobre Ocupación y Empleo que se levanta trimestralmente no permite conocer si las personas se auto adscriben como indígenas o si hablan una lengua indígena.

De este ejercicio, que se hizo con la ayuda de Polydata, consultoría dedicada al análisis de datos, se obtuvo que, a partir de los microdatos de la Encuesta Nacional sobre Ocupación y Empleo se identifica que en Jalisco hay 13 mil 108 personas procedentes de entidades federativas con una tasa alta de población indígena ocupadas en el trabajo doméstico, de las cuales 6 mil 686 (51%) son mujeres. Quiere decir que, del total de trabajadoras del hogar en Jalisco, es probable que cerca del 5% sean indígenas. Además, vale la pena destacar que 5 mil 057 (75.6%) viven en los municipios de Guadalajara, Zapopan, Tlaquepaque, Tonalá y Tlajomulco de Zúñiga³ (INEGI, 2022).

Sobre el acceso y ejercicio de sus derechos laborales, resalta que 5 mil 434 (81.2%) no cuentan con un contrato, mientras que mil 252 (18.8%) mencionan sí contar con esa seguridad en el empleo. En una proporción similar, 5 mil 489 (82%) reportan no tener acceso a instituciones de salud y 1,197 (18%) señalan sí contar con esta prestación⁴ (INEGI, 2022). Sobresale que, en comparación con los datos nacionales y de Jalisco, del total de trabajadoras del hogar, quienes son de origen indígena tienen un mayor acceso a instituciones de salud. Recordemos que, 98% de las mujeres trabajadoras del hogar a nivel nacional no tienen acceso a ese derecho y, en Jalisco el porcentaje es de 96.9% (INEGI, 2022).

La explicación sobre este fenómeno no tiene una respuesta única, sino que podría deberse a múltiples factores que, en esta tesis no se alcanzan a abordar. A manera hipótesis, puedo suponer que un gran número de trabajadoras del hogar trabajan en modalidad de planta, muy probablemente percibiendo el salario mínimo requerido para la inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, haciendo más

³ Los datos son resultado de un cruce de información de los microdatos de la ENOE 2022 a partir de la información proporcionada por Polydata (consultoría en analítica de datos e inteligencia artificial).

⁴ Los datos son resultado de un cruce de información de los microdatos de la ENOE 2022 a partir de la información proporcionada por Polydata (consultoría en analítica de datos e inteligencia artificial).

fácil su afiliación que en el caso de aquellas mujeres que trabajan en distintos domicilios y sólo unos días a la semana.

Otra conjetura puede tener que ver con que, al estar en esta modalidad, las empleadoras sean más conscientes de los riesgos de enfermedades o accidentes en el trabajo, y se tomen más en serio la obligación de darlas de alta en la seguridad social. A estos supuestos se pueden sumar otras interpretaciones y argumentos.

El ejercicio de derechos laborales y acceso a instituciones de salud no son los únicos indicadores que revelan realidades discriminatorias. Otros datos sociodemográficos, como la alfabetización, permiten visibilizar situaciones de desventaja de diversa índole. A propósito, 6 mil 004 (89.8%) de las mujeres indígenas que se emplean en el trabajo del hogar saben leer y escribir, mientras que 682 (10.2%) no lo hacen (INEGI, 2022)⁵. Esta cifra es reveladora, si se toma en cuenta que el porcentaje de mujeres analfabetas en el país es de 6% (INEGI, 2020), por lo tanto, se identifica un elemento importante de diferenciación entre mujeres indígenas y quienes no lo son.

El acceso a la educación es simplemente uno de los derechos que visibilizan la condición de desventaja de las trabajadoras del hogar de origen indígena frente a las que no poseen este rasgo identitario, pero el mismo análisis se puede hacer con otra serie de derechos y, seguramente, las mujeres indígenas resultarán mayormente afectadas en el ejercicio de derechos humanos.

Estos datos generados, aunque no son excesivos ni pretenden ofrecer un panorama completo sobre la realidad discriminatoria diferenciada de las trabajadoras de origen indígena son, al menos, un buen acercamiento para observar más allá de la experiencia subjetiva, el acceso real a los derechos. La ausencia de información desagregada no implica que, a partir de los datos disponibles, se pueda confirmar que

⁵ Los datos son resultado de un cruce de información de los microdatos de la ENOE 2022 a partir de la información proporcionada por Polydata (consultoría en analítica de datos e inteligencia artificial).

viven en una situación de vulnerabilidad, exclusión, pobreza y discriminación estructural.

Hasta aquí, desde la perspectiva interseccional se apunta a que intervienen y se articulan una serie de condiciones sociales o rasgos identitarios que definen y acentúan la discriminación. El género, sin embargo, aparece como el principal elemento organizador y el que mayor peso tiene en el fenómeno discriminatorio de las trabajadoras del hogar. En el contexto de un trabajo ampliamente feminizado y desvalorizado, el género refleja de manera más contundente y visible la existencia de estructuras sociales, económicas y culturales sustentadas en relaciones de poder atravesadas por la condición de género.

No quiero decir con esto que la condición de clase, el origen étnico e, incluso, la localización geográfica no sean factores importantes; por el contrario, son categorías que potencializan la discriminación. Sin embargo, considero que las normas sociales relacionadas con el género y sus roles son las que mayor arraigo tienen cuando se habla del trabajo del hogar o del trabajo de cuidados, en términos más amplios. El trabajo del hogar ha sido entendido, hasta la fecha, como una tarea propiamente femenina.

Por supuesto que el origen étnico o la situación de pobreza influyen en la experiencia discriminatoria, de hecho, son un agravante, porque los derechos humanos negados en ámbitos más allá del laboral se multiplican. Lo que busco argumentar es que, cuando se aborda el tema específico del trabajo del hogar, el género adquiere el carácter de principal organizador al definir la forma en que se divide el trabajo. Es a las mujeres, como grupo social, a quienes se les asignan las labores domésticas y de cuidado, con independencia de su origen étnico y posición de clase. Muestra de ello es que la ocupación en esta actividad económica sigue siendo predominantemente femenina.

Conclusiones

A manera de conclusión, propongo presentar una reflexión a partir de la pregunta de investigación, las preguntas secundarias y la hipótesis. La pregunta planteada al inicio de esta investigación fue: ¿por qué el reconocimiento jurídico del derecho a la no discriminación no ha logrado que las mujeres indígenas trabajadoras del hogar lo ejerzan plenamente? La hipótesis propuesta es que, aun cuando el derecho a la no discriminación está reconocido jurídicamente, las mujeres indígenas trabajadoras del hogar no han logrado ejercerlo plenamente porque operan una serie de prácticas por parte de los poderes públicos y las personas empleadoras que producen y reproducen la discriminación estructural, y que se sustentan en procesos de estigmatización en contra de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar.

Con la información y los elementos con los que cuento ahora, me es posible reafirmar los supuestos planteados en la hipótesis y complementarla con nuevos hallazgos que surgieron a lo largo de la investigación.

He sostenido que la discriminación, como fenómeno social, tiene efectos negativos sobre un gran número de grupos sociales, las trabajadoras del hogar representan uno de los sectores que viven y se auto perciben como víctimas de una mayor negación de derechos humanos. Esta realidad es consecuencia de la prevalencia de estructuras sociales ampliamente desiguales en donde intervienen factores económicos, culturales y políticos.

De manera sistémica, las trabajadoras del hogar se han enfrentado a la ausencia de protección social y esto lleva a la vulneración de otros derechos y oportunidades sociales. En el plano económico el problema recae desde la forma en que, históricamente, se ha concebido al trabajo doméstico, remunerado o no. Se le ha colocado como una actividad no productiva, carente de valor y exclusiva de las mujeres.

En el aspecto político es posible dar cuenta de la invisibilización del tema en la agenda pública del país hasta hace relativamente pocos años. A pesar de que el trabajo

del hogar ha formado parte fundamental para la reproducción de la vida social en México, su relevancia pública es incipiente. Por tal motivo, también la garantía jurídica de los derechos de las trabajadoras del hogar y las políticas públicas para materializarlos fueron prácticamente inexistentes hasta el año 2018.

A lo anterior se suma el factor cultural que es indispensable para comprender cómo opera la discriminación estructural y que, precisamente, es el elemento que la distingue de cualquier otro tipo de desigualdad. El estigma sobre el trabajo del hogar y en torno al género, la racialización o etnicidad y la condición social genera que su trabajo no sea reconocido y que no se les considere titulares de derechos.

Estas estructuras económicas, políticas y culturales se producen y reproducen a través de las prácticas y pueden ser modificadas por los recursos al alcance de los agentes (Giddens, 2011). Las personas en la vida cotidiana solemos repetir e internalizar normas establecidas, cuando esto sucede, fortalecemos las estructuras y las normalizamos. Un ejemplo de ello es la aceptación respecto de la división sexual del trabajo y las actividades económicas que corresponden a hombres y mujeres. Ese modelo se mantiene vigente y sumamente arraigado, y se pone en evidencia cuando observamos los datos sobre la proporción de hombres y mujeres ocupados en el trabajo doméstico remunerado.

La discriminación, en su dimensión estructural, nos indica que, cuando el trato desigual contra ciertos grupos sociales es sistémico o institucionalizado, atraviesa también a las normas sociales. Entonces, es cuando nos encontramos con que un gran número de ámbitos institucionales (educación, salud, trabajo) reproducen esas estructuras a partir de sus propias prácticas. El resultado es que, tanto en el nivel de las acciones individuales como en el de las prácticas más formalizadas, se regulariza que las trabajadoras del hogar no tengan acceso a derechos.

Las estructuras, por lo tanto, se materializan en prácticas. A través de ellas, las estructuras de mercado, de género o de clase se mantienen o se cambian. Por ello, la hipótesis planteada establece que son las prácticas las que continúan reproduciendo

estructuras discriminatorias que impiden el ejercicio de los derechos de las trabajadoras del hogar.

¿Cuáles son esas prácticas? A lo largo de la presentación de resultados las fui describiendo, a partir de distintos puntos de entrada: 1) clasificándolas desde el espacio en el que ocurren, formal e informal; 2) como prácticas cotidianas de poder, divididas en tácticas y estrategias; 3) y desde sus consecuencias. En los siguientes párrafos propongo presentar una síntesis de aquello que considero lo más relevante.

La primera práctica de la que quiero hacer mención por su relevancia y porque a partir de ella se pueden explicar gran parte de las restantes, tiene que ver con que, hasta la fecha, el trabajo del hogar se sigue asignando a las mujeres. El género, como estructura organizadora y jerarquizadora en el ámbito del mercado de trabajo y de la vida social, como el principal eje rector.

Ahora bien, ¿qué tipo de prácticas operan y cómo limitan el ejercicio del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar? Un primer gran hallazgo tiene que ver con la identificación de dos ámbitos principales en los que ocurren estas: el espacio formal y el informal que, a su vez aluden a prácticas de distinta índole. En el espacio formal se encuentran las prácticas que se asientan, por lo general, en las normas oficiales y cuyo actor principal es el aparato estatal, es decir, las instituciones públicas, las leyes y las políticas; y del otro lado, en el ámbito informal, están las prácticas que suceden en los hogares, en el marco de las relaciones laborales en un espacio privado y que, muchas veces, pueden ser consideradas como prácticas cotidianas e individuales.

Muchas de las prácticas que ocurren en estos distintos ámbitos son sistemáticas, en otras palabras, son acciones de tipo regular, ordenadas históricamente y que atienden a determinadas estructuras. En este caso, las estructuras económicas, políticas y culturales son atravesadas por estructuras de género o de condición de clase, sumadas a procesos de racialización y otros organizadores sociales que determinan el papel que cada grupo juega en la sociedad. Otras prácticas pueden tener un carácter más espontáneo y no ser tan notorias y concurrentes, sin embargo, no dejan de ser

relevantes para el análisis de casos particulares, porque abren la posibilidad de conocer, en un nivel micro, las dinámicas en torno a la discriminación.

Se advierte que hay distintos niveles de formalidad en las prácticas, y esto responde en gran medida a los espacios donde ocurren y, por ello, se dispuso un apartado de la tesis para abordar esa temática particular.

En el espacio formal encontré que la práctica más notoria ha sido la de excluir, de forma directa, a las trabajadoras del hogar del acceso a los derechos laborales, particularmente del derecho a la seguridad social, a un contrato por escrito y a jornadas laborales conforme a la ley. Pero también se les negaban prestaciones como el aguinaldo, las vacaciones y la prima vacacional y el pago en días de descanso porque la Ley del Trabajo de 1970 no lo señalaba como una obligación para las personas empleadoras, como sí lo hacía en el caso de otros trabajos.

Las prácticas empleadas, a nivel de estrategia, por parte de los actores que forman parte de los espacios formales, específicamente del espacio legislativo, consistieron principalmente en dejar fuera de la agenda pública el tema del trabajo del hogar, negándose a presentar iniciativas de reformas legales, o bien, bloqueando aquellas que llegaban a las comisiones legislativas para discusión. Tuvieron lugar un sinnúmero de prácticas argumentativas sobre la incapacidad gubernamental de incorporar a las trabajadoras del hogar al sistema de seguridad social, así como de la dificultad de regular un trabajo que se realiza en el ámbito privado.

Pero también, en el espacio formal ocurrieron prácticas a favor del reconocimiento de los derechos de las trabajadoras. Desde instancias como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, cuyo papel fue el más destacable en el periodo previo a las recientes reformas, se impulsó y se emprendieron acciones de difusión, de visibilización y de negociación con otras instituciones públicas para que el tema fuera incorporado en la agenda y se hicieran las reformas necesarias para la garantía de los derechos laborales.

Por otro lado, el papel clave que ha jugado Marcelina Bautista fue indispensable para que se empezaran a abrir las puertas y algunos actores adoptaran el tema y lo

empujaran en distintos frentes. Las prácticas de Marcelina Bautista, desde una mirada de tácticas o de uso de recursos, consistieron en convocar y organizar a las trabajadoras, abrirse espacio con organizaciones de la sociedad civil e instancias gubernamentales, así como buscar alianzas con legisladoras y mujeres de la academia para impulsar la agenda.

Finalmente, después de casi una década de un importante y arduo trabajo para que el trabajo del hogar cobrara la suficiente relevancia, en 2018, y a partir de la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tiene lugar el punto de inflexión que marca la diferencia, por lo menos en el terreno formal, en la garantía del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar.

A raíz de ello se advierte que aparecen nuevas prácticas. Se diseña un programa piloto para la incorporación de las trabajadoras al Instituto Mexicano del Seguro Social, se reforma la Ley del Trabajo y del Seguro Social y se ratifica el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

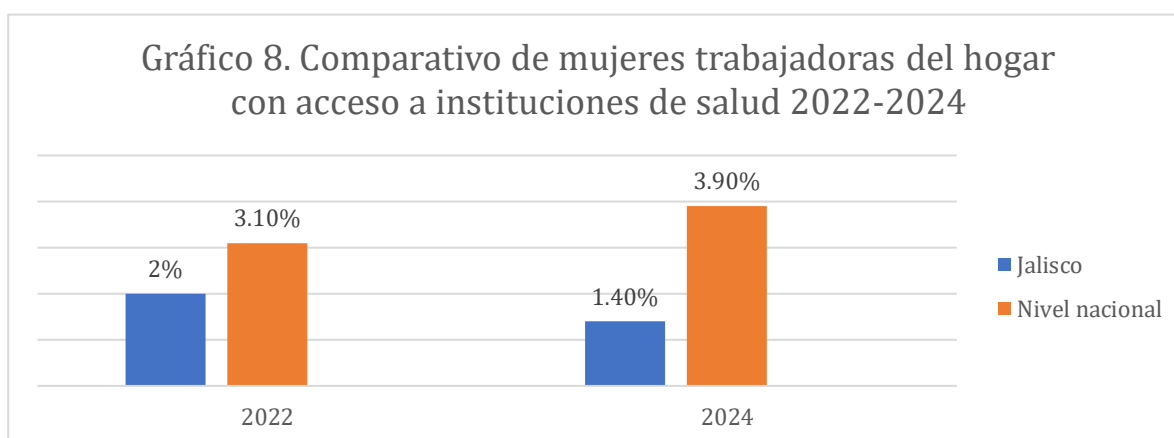
La política pública de incorporación de las trabajadoras del hogar a la seguridad social es resultado de una serie de prácticas que tienen que ver con la toma de decisiones colectivas, negociaciones y acuerdos y que, este caso, llega para trastocar a las normas establecidas y a las estructuras existentes porque presenta una nueva forma de regular el funcionamiento del trabajo del hogar.

Hasta aquí distingo algunas de las prácticas que me parecen más relevantes en la línea del tiempo del proceso de institucionalización del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar en México, en lo que atañe al reconocimiento jurídico. Como se indica en la hipótesis, ¿por qué si se ha llegado hasta este punto las trabajadoras del hogar todavía no ven garantizados sus derechos laborales sin discriminación? En términos del marco normativo, me atrevo a decir que es un asunto resuelto. Las reformas a la legislación parecen están armonizadas con el marco de derechos humanos, incluso el Estado mexicano adscribió obligaciones internacionales con la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

Considero que las limitantes están en las prácticas en torno al diseño y la implementación de la política pública y, de aquellas que se presentan en los espacios informales. A continuación, presentaré algunas reflexiones sobre este argumento.

La política pública de incorporación de las trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social presenta un alto grado de incumplimiento en gran medida porque, desde su diseño, no se previó la creación de un mecanismo de vigilancia y sanción. En otras palabras, la garantía jurídica existe, pero no hay vía para hacer justiciables los derechos.

Para dar cuenta de ello, a continuación, presento los datos sobre el acceso a instituciones de salud de las mujeres trabajadoras del hogar actualizados al cuarto trimestre de 2024, en Jalisco y a nivel nacional.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuarto trimestre de 2024 de la ENOE (INEGI).

No sólo no ha habido un incremento considerable en el porcentaje de trabajadoras del hogar inscritas en el sistema de seguridad social, sino que, en un periodo de dos años, en Jalisco se ha visto disminuido el número de las trabajadoras que tienen acceso a este derecho.

Dicho esto, considero que la política pública existente podría catalogarse, en este momento, como una medida de nivelación que pretende eliminar las barreras en el acceso a la seguridad social. Una de esas restricciones era la propia legislación que excluía a las trabajadoras del hogar de algunos derechos. Ante un ya visible fracaso de este programa que, a más de cinco años de su implementación, que estuvo dividida en

dos fases, no ha logrado garantizar ni a un 5% de las trabajadoras el derecho al acceso a la seguridad social. Creo que valdría la pena replantearse el tipo de política pública que debe aplicarse.

¿Podría pensarse en otro tipo de política pública antidiscriminatoria para garantizar este derecho? A modo de propuesta, me atrevo a plantear que una acción afirmativa podría tener efectos más significativos. Se trata de una medida de carácter temporal que tiene como propósito la corrección de la desigualdad de trato que han vivido, desde siempre, las trabajadoras del hogar.

Una medida afirmativa implicaría un trato desigual que acelerara el acceso efectivo a la seguridad social de las trabajadoras. Una acción que pudiera considerarse de carácter afirmativo podría consistir, por ejemplo, en implementar ventajas fiscales para las personas empleadoras que inscriban en el Instituto Mexicano del Seguro Social a las trabajadoras del hogar. Sería una medida temporal, que se podría suspender una vez que se llegue a un número considerable de trabajadoras registradas. Otra acción pudiera ir encaminada a que el sistema de seguridad social asumiera el pago de las cuotas de los días en que las trabajadoras no están empleadas, de esta manera, estarían cubiertas la totalidad del mes y no sólo aquellos días que acuden a desempeñar sus labores en los hogares. Finalmente, y yendo mucho más allá, una acción afirmativa sería destinar un cierto número de cuotas para las trabajadoras del hogar, cuyas aportaciones estuvieran a cargo del propio gobierno.

La puesta en marcha de una acción afirmativa resultaría eficaz porque agilizaría la incorporación de las trabajadoras a la seguridad social. El impacto de una política pública puede ser tal, que logre moldear y transformar prácticas arraigadas y modificar, a su vez, estructuras discriminatorias. El énfasis que esta investigación coloca en la política pública implementada responde a que se conciben no solo como regulaciones o vías para la materialización de la legislación, sino como mecanismos que tienen un efecto directo en las prácticas de las empleadoras y de las trabajadoras. Ejemplo de ello es que, una vez que las empleadoras dan de alta a las trabajadoras empiezan a llevar a cabo una nueva práctica, en la que rutinariamente están realizando los pagos de las cuotas patronales.

Un trato desigual como el que aquí se propone estaría justificado si se piensa al derecho antidiscriminatorio desde una mirada estructural, más allá de las acciones individuales. El alcance del derecho a la no discriminación debe orientarse al reconocimiento de estructuras de dominación intergrupales, a identificar desventajas y a cuestionar los modelos dominantes de los sistemas jurídicos, en otras palabras, debería ser entendido como norma de igualdad material (Añón Roig, 2013).

También es importante tomar en cuenta la diferenciación en los resultados que ha tenido la implementación del programa piloto, ahora obligatorio. Su aplicación es desigual en las distintas regiones del país. En las zonas urbanas, como el Área Metropolitana de Guadalajara, se presenta un mayor cumplimiento de la obligatoriedad, mientras que en zonas rurales pudiera haber un mayor desconocimiento sobre los mandatos legales, además de que la infraestructura de los servicios de salud es de menor calidad. En suma, la implementación de políticas públicas puede variar significativamente entre regiones y municipios, lo que resulta en una protección desigual de los derechos de las trabajadoras del hogar. Las áreas rurales, en particular, pueden enfrentar mayores desafíos debido a la falta de infraestructura y recursos.

Lo que es un hecho es que una política pública que, desde su diseño, haya incorporado una perspectiva estructural del problema discriminatorio, puede no sólo regular a nivel jurídico, sino influir en las prácticas cotidianas de las personas empleadoras y trabajadoras del hogar, redefiniendo comportamientos y normas. La incorporación de las trabajadoras del hogar a la seguridad social no sólo reconoce, jurídicamente, un derecho laboral, sino que también reivindica socialmente el trabajo del hogar como productivo e indispensable para la sociedad. También puede redefinir las relaciones laborales entre trabajadoras y empleadoras, volviéndolas más formales y justas. Y, finalmente, en el nivel simbólico, podría llegar a modificar el estigma y prejuicio sobre este grupo, en la medida en que cada vez sean más las personas que modifican sus prácticas y comienzan a inscribir a las trabajadoras en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Esto me lleva a la reflexión sobre las prácticas que ocurren en el espacio informal. La política pública, en su dimensión técnica, puede no ser la más efectiva, pero no se debe sólo a su diseño e implementación, sino que también las limitantes están en las prácticas que tienen lugar en los hogares.

Prevalecen las prácticas paternalistas-maternalistas entre las empleadoras y las trabajadoras del hogar. En la realidad, el intercambio que parece tener lugar es que las trabajadoras están a la entera disposición de las tareas que les sean asignadas por las empleadoras y, a cambio, pueden recibir, además de su salario, una serie de “prestaciones” que se dan, en muchos casos, con fines que se pueden catalogar como caritativos. Además, en los discursos de las empleadoras se identifica que colocan a la trabajadora como una persona que ha vivido en condiciones de precariedad, que es madre soltera y jefa del hogar, que salió de su comunidad por la pobreza o la violencia. En otras palabras, se les ubica, simbólicamente, como personas vulnerables que necesitan ayuda, pero no necesariamente derechos.

Del análisis de las prácticas de las empleadoras se desprende que, el que se reconozcan los derechos de las trabajadoras del hogar y tomen acciones para asegurar sus derechos, depende del valor que le otorguen al trabajo del hogar. De las entrevistas con las empleadoras se puede distinguir que tres de cuatro de ellas valoran ese trabajo desde la importancia que le otorgan a su propia productividad. Contar con alguien que desempeñe las funciones que, por roles de género les han sido asignadas, representa la posibilidad para entrar en el mercado de trabajo y desarrollarse en este. No sólo eso, sino que también representa la repartición de las tareas de cuidado, sobre todo cuando hay niños y niñas en los hogares. Así, es más probable que si hay una internalización del valor del trabajo del hogar, las den de alta en la seguridad social.

Encuentro que las empleadoras prefieren, todavía, acuerdos informales sobre la formalización de la relación laboral a través de un contrato. Persiste una desconfianza en las obligaciones y responsabilidades que pueda traer contar con un convenio consentido por ambas partes.

Otra práctica común es no respetar los horarios laborales establecidos legalmente, los tiempos de descanso y las vacaciones pagadas. Al no contar con un contrato por escrito, se vuelve más fácil que la definición de las actividades domésticas y el tiempo que dedican a ellas quede a discreción de la persona empleadora. Las vacaciones, por su parte, suelen otorgarse cuando convenga a la parte empleadora y por una cantidad de días menor a la establecida en la legislación.

Otro hallazgo relevante tiene que ver con que, en el espacio informal, las empleadoras aparecen como las principales reproductoras de las prácticas que mantienen a las estructuras discriminatoria, al rehusarse a cumplir con las obligaciones que les corresponden en la relación laboral. Son las mujeres que refuerzan la discriminación contra otro grupo de mujeres. Una posible interpretación de esta dinámica sugiere que emergen otras categorías, como el origen étnico y la condición de clase social, que desempeñan un papel crucial en la jerarquización simbólica de las empleadoras, es decir, en la forma en que asignan valores o posiciones de inferioridad y superioridad a los grupos sociales.

Por otra parte, es necesario también preguntarse ¿qué prácticas llevan a cabo las trabajadoras del hogar? Como es evidente, las prácticas que realizan tienen que ver con las labores domésticas y de cuidados. Pero más allá de ello, es posible identificar algunas prácticas, como tácticas y de resistencia que, por pequeñas que parezcan, tienen un impacto acumulativo y dan cuenta de las estructuras que operan en el nivel social, cultural, económico y político.

Las prácticas más comunes y visibles tienen que ver con generar rutinas que les permitan atender sus obligaciones laborales de forma más eficaz y, muchas veces, tomando en cuenta el poco tiempo libre que tienen, sobre todo cuando están en una modalidad de planta.

Las trabajadoras del hogar, normalmente, tienen interacciones con otras mujeres que se emplean también en el trabajo del hogar. Esto las posibilita para encontrar trabajo de forma más rápida, ya que se generan redes entre ellas, principalmente, cuando vienen de la misma comunidad indígena.

Otra práctica que resalta tiene que ver con que, cuando las condiciones laborales resultan intolerables para ellas, suelen buscar otro trabajo que sea mejor pagado o donde las traten mejor, lo que representa ya una práctica de resistencia frente a los abusos y la falta de derechos.

Finalmente, las trabajadoras también se han organizado para visibilizar sus derechos y ejercer presión para que les sean reconocidos y garantizados. Ejemplo de ello ha sido la formación de colectivos y sindicatos que buscan constantemente influir en la agenda pública para mejorar las condiciones laborales en el trabajo del hogar.

Estas prácticas, aunque con un nivel menor de formalidad que aquellas que vemos reproducidas en las mismas normas legales, son relevantes por sus efectos transformativos. Hoy, sin el trabajo que se hizo desde el colectivo de trabajadoras del hogar, encabezado por Marcelina Bautista, sería prácticamente impensable que hubieran tenido lugar los avances jurídicos en materia de garantía del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar.

Las prácticas expuestas aquí son producto de la vigencia de una construcción cultural en el que el trabajo doméstico es naturalmente femenino, fundamentada en los roles de género asignados tradicionalmente a las mujeres. Cuando se piensa en el trabajo del hogar, la asociación inmediata es la imagen de mujeres, que además tienen pocos recursos económicos y bajos niveles de educación formal.

En mi opinión, este es otro de los motivos principales por los que el reconocimiento jurídico del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar no ha llevado a su garantía. El estigma, como aquello que está detrás de las prácticas, continúa siendo uno de los impedimentos para la materialización del derecho antidiscriminatorio. Ha tenido y sigue teniendo más peso la construcción simbólica en torno al trabajo del hogar, que los cambios legislativos de los últimos años.

Ocurre también que el estigma y prejuicio puede traer beneficios para quien incurre en prácticas que discriminan. Por un lado, para los poderes públicos puede significar que el reconocimiento de derechos a través de la normativa no sea una cuestión necesaria porque es un grupo que no se considera merecedor de medidas que

les beneficien directamente y en ese sentido pueden evitarse poner a andar la maquinaria institucional para garantizar los derechos de las trabajadoras del hogar y dar prioridad a otras agendas que estiman más importantes. Sin olvidar que, seguramente, además del papel que juegan esos actores como tomadores de decisiones, también son personas empleadoras que tendrían, en ese caso, que cumplir con las obligaciones.

Para las personas empleadoras, el estigma ha permitido que se coloquen en una posición en la que les resulte fácil no hacerse cargo de su responsabilidad en el marco de una relación laboral. El prejuicio y el estigma justifican la desigualdad de trato y, en ocasiones puede ser tan benéfico que buscarán formas para que se mantenga.

El proceso de estigmatización fortalece prácticas que limitan los derechos y ha tenido, entre sus efectos, la invisibilización de las trabajadoras como grupo social. El estigma puede ser observado en la forma en que se reproducen discursos que normalizan la discriminación contra las trabajadoras. Cuando las prácticas tienen como consecuencia la vulneración de derechos son recurrentes y dirigidas a grupos particulares como las trabajadoras del hogar, es el momento de hablar de la materialización del proceso de estigmatización, es decir, se abandona el terreno de lo cultural para empezar a hablar de un problema que acontece y se inscribe en las normas de los espacios públicos y privados.

En consecuencia, las prácticas son producto de las estructuras y, al mismo tiempo, el mecanismo para reforzarlas. La discriminación es, entonces, la suma de los factores estructurales y las prácticas individuales. No es posible dar cuenta del carácter estructural de la discriminación a partir de una sola ley o con base en una acción particular de una empleadora, sino que es resultado del conjunto de un entramado normativo y de acciones individuales lo que le da esta condición. O, como lo señala Young,

no podemos eliminar esta opresión estructural deshaciéndonos de los gobernantes o haciendo algunas leyes nuevas, porque las opresiones son

sistemáticamente reproducidas en las más importantes instituciones económicas, políticas y culturales (Young, 1990, pág. 75).

La discriminación, entonces, aparece como transversal porque atraviesa espacios, ámbitos institucionales y actores concretos. Se advierte que, pese a los avances en el reconocimiento jurídico del derecho a la no discriminación, se sigue normalizando que las trabajadoras del hogar sean víctimas de prácticas que las discriminan porque, hasta hace no más de pocos años, era normal que las personas trabajadoras del hogar fueran mujeres, en condiciones de pobreza, sin seguridad social ni acceso a otros derechos. Estas prácticas estaban, al menos hasta el año 2019, respaldadas por una legislación que las excluía directamente de la seguridad social.

Desde la perspectiva interseccional, queda claro que el organizador social más evidente en el trabajo del hogar es el género. Esta afirmación traslada la discusión a la forma en que se ha concebido históricamente al trabajo del hogar, remunerado y no remunerado, y enmarcado en la lógica de los trabajos de cuidado. Interpela a debates teóricos sobre la división sexual del trabajo, la productividad y no productividad del trabajo doméstico y a interrogar el espacio que este ocupa en un modelo de economía de mercado.

El origen étnico y la racialización de las mujeres trabajadoras del hogar es un factor que seguramente fortalece y justifica simbólicamente las prácticas que excluyen y restringen derechos, sin embargo, el género aparece como el elemento más revelador y determinante en la discriminación interseccional.

Para concluir este apartado, es importante subrayar que, se observa la coexistencia de diversas prácticas en distintos ámbitos institucionales, con grados variables de formalidad y muchas de ellas continúan reproduciendo la discriminación. Sin embargo, la responsabilidad no recae de igual manera en todos los actores. Garantizar los derechos humanos, y en particular el derecho a la no discriminación es una obligación que corresponde al Estado. Son las autoridades quienes deben activar los mecanismos institucionales necesarios para corregir y erradicar cualquier práctica discriminatoria.

Sobre este punto, se hace notar un escenario institucionalmente insuficiente para dar atención a un fenómeno estructural y complejo y que constituye en núcleo del análisis de esta investigación. Las dependencias a cargo, por sus atribuciones, de atender y dar seguimiento a la agenda del trabajo del hogar, han enfocado los esfuerzos en una única política pública para la incorporación a la seguridad social que, en mayor medida, corresponde al Instituto Mexicano del Seguro Social implementar. No se alcanzan a distinguir otras estrategias más allá de esta y de las acciones de sensibilización que la acompañan.

No se identifica tampoco que el proyecto social del país contemple un enfoque universal de derechos. Uno de los problemas de fondo es que, en la medida en que el acceso a la seguridad social siga dependiendo de la formalidad en el empleo, un gran número de personas seguirá quedando fuera del sistema. Quienes quedan excluidos del ejercicio de derechos suelen ser los grupos en situación de discriminación, como es el caso de las trabajadoras del hogar.

La discriminación se sigue manifestando, entre otras cosas, por la inacción del Estado, que sigue quedando a deber porque la garantía de derechos no es la agenda prioritaria. Después de cinco años de haberse echado a andar un proceso de institucionalización del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar, parece que se quedó bloqueado en la creación de un marco legal de reconocimiento de derechos y no se ha traducido en el fortalecimiento de las instituciones, en mecanismos de control, vigilancia y sanción efectivos que puedan tener un impacto más efectivo en la modificación de las prácticas en los hogares.

Cierro estas conclusiones dando respuesta a ¿en qué se queda esta investigación y cuáles son los pendientes? En esta tesis he buscado hacer un análisis sobre la garantía del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar, haciendo un recorrido sobre el proceso de reconocimiento jurídico de sus derechos laborales, de la implementación de la primera política pública para su incorporación a la seguridad social y poniendo en evidencia las prácticas que limitan su institucionalización. Es un balance y una reflexión sobre la complejidad de la discriminación que viven las trabajadoras del hogar que, por su carácter estructural, no se ha resuelto con reformar

algunas normas legales y promover que las personas empleadoras actúen conforme al nuevo marco normativo.

Me preocupa enormemente la ineffectividad que ha tenido la agenda antidiscriminatoria del trabajo del hogar en México. Reconozco la dificultad de modificar prácticas en espacios privados en donde se presentan mayores impedimentos la intervención de las autoridades, pero estoy convencida que este no puede ser argumento para no cumplir con la obligación de garantizar el derecho de toda persona y grupo a no ser discriminado en el acceso a sus derechos humanos. Me parece que, aun en un país con una fuerte cultura de la ilegalidad, los datos de incumplimiento de esta disposición legal sean tan altos.

El derecho a la no discriminación también se transgrede por la omisión del Estado. He planteado ya que se trata de un derecho que no se cumple únicamente con respetarlo, es decir, con la no interferencia estatal, sino que para garantizarlo requiere de acciones para materializarlo. En este sentido, puedo decir que siguen existiendo prácticas, en el nivel formal, que limitan su ejercicio para las trabajadoras del hogar.

Es importante que los estudios sobre discriminación y políticas antidiscriminatorias continúen siendo objeto de estudio para dar cuenta de lo que se ha hecho al momento, identificar los obstáculos y partir de ahí para la construcción de nuevas estrategias encaminadas a la garantía de derechos de las trabajadoras del hogar y otros grupos en situación de discriminación. Este es un corte de caja que debe ser actualizado constantemente para que no se pierda de vista que las trabajadoras del hogar siguen siendo víctimas de discriminación.

Fuentes bibliográficas

- Abramovich, V., & Courtis, C. (2006). Apuntes sobre la exigibilidad judicial de los derechos sociales. En Abramovich, Víctor, M. Añón, & C. Courtis, *Derechos sociales. Instrucciones de uso* (págs. 55-78). México: Fontamara.
- Abramovich, V., & Courtis, C. (2006). *El umbral de la ciudadanía. El significado de los derechos sociales en el Estado social constitucional*. Buenos Aires: Del Puerto.
- Aguilar Villanueva, L. F. (2010). *Política pública*. México: Siglo XXI.
- Aguilar, M. J. (2010). Modelos de intervención social con inmigrantes e interculturalidad: un análisis crítico. *Ingurrak. Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*, 77-94.
- Alcalde, Villareal, & Narcia. (2019). *La Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*. México: Porrúa.
- Alegre, M., & Gargarella Roberto. (2007). *El derecho a la igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*. Buenos Aires : Lexis Nexis Argentina, S. A. y Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia.
- Allport, G. W. (1971). *La naturaleza del prejuicio*. Argentina: Editorial Universitaria de Buenos Aires.
- Álvarez, J. (2004). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Buenos Aires: Paidós.
- Ansolabehere, K. (2011). Los derechos humanos en los estudios sociojurídicos. En A. Estévez, & D. Vázquez, *Los derechos humanos en las ciencias sociales. Una perspectiva multidisciplinaria* (págs. 19-41). México: CISAN-FLACSO.
- Ansolabehere, K., Valdés Ugalde, F., & Vázquez, D. (2015). *Entre el pesimismo y la esperanza. Los derechos humanos en América Latina. Metodología para su estudio y medición*. México: FLACSO-México.

- Añón Roig, M. J. (2013). Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja. *Isonomía*(39), 127-157.
- Añón Roig, M. J. (octubre de 2013). Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja. *Isonomía*(39), 127-157.
- Aragón Rivera, Á. (2020). El desarrollo de los derechos sociales en México a partir de la Constitución de 1917. En J. A. Cruz Parceró, *Los derechos sociales en México. Reflexiones sobre la Constitución de 1917* (págs. 81-120). Querétaro, México: Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro.
- Barrère Unzueta, M. (2003). Problemas del derecho antidiscriminatorio: Subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades. *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*(9).
- Barrère, M., & Morondo, D. (2011). Subordinación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*(45), 15-42.
- Bayefsky, A. (1990). *El Principio de Igualdad o No Discriminación*. Recuperado el 11 de Marzo de 2021, de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>
- Bobbio, N. (1993). *Igualdad y libertad*. Barcelona: Paidós.
- Bobbio, N. (1993). *Igualdad y libertad*. Barcelona: Paidós.
- Bourgeaud, N. (2018). Introducción. En N. Bourgeaud, *El trabajo de cuidado* (págs. 13-28). Buenos Aires: Fundación Medifé Edita.
- Bourgeaud, N., & Lautier, B. (enero-marzo de 2014). La personalización de la relación de dominación laboral: las obreras de las maquilas y las empleadas domésticas en América Latina. *Revista mexicana de sociología*, 76(1), 89-113.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.

- Carbonell, M. (2003). Estudio preliminar. La igualdad y los derechos humanos. En M. Carbonell, *El principio constitucional de igualdad* (págs. 9-30). México: CNDH.
- Carmona, S. (2015). La institucionalización del género en México. *Revista de El Colegio de San Luis*, V(9), 220-239.
- Castel, R. (2004). Encuadre de la exclusión. En S. Karsz, *La exclusión: bordeando sus fronteras. Definiciones y matices*. Barcelona: Gedisa.
- CEDAW. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- CERD. (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx>
- Cerdá, C. (2005). Los principios constitucionales de igualdad de trato y de prohibición de la discriminación: un intento de delimitación. *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, 193-218.
- CIDH. (12 de 02 de 2019). *Compendio sobre igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos*. Obtenido de Organización de Estados Americanos: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- CODHEM. (2007). *Un acercamiento a la discriminación. De la teoría a la realidad en el Estado de México*. Toluca, México: Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.
- CONAPRED. (2011). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010*. Obtenido de <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-TD-Accss.pdf>
- CONAPRED. (2018). *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017. Prontuario de resultados*. Obtenido de http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis_Prontuario_Ax.pdf

- CONAPRED. (2021). *Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024*. Ciudad de México: Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- CONAPRED. (2022). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2022. Presentación de resultados*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf
- CONAPRED. (2024). *Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024. Avance y resultados. Enero 2023 - junio 2024*. Obtenido de http://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/08/PRONAIND-InformeAvancesResultados_2023_2024.pdf
- CONAPRED. (s.f.). *Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Carpeta de Información Básica*. México: CONAPRED. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6072/5.pdf>
- CONASAMI. (2022). *Salarios mínimos*. Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- CONEVAL. (2018). *Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2018, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social*. Obtenido de https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf
- Cook, R., & Cusack, S. (2009). *Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*. Filadelfia: University of Pennsylvania Press-Pro Familia.
- Cordero Torres, J. M. (2011). La administración pública y los derechos humanos en México. *Ciencia y sociedad*, XXXVI, 143-162.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*(43), 1241-1299.

- Crenshaw, K. (2012). Cartografiando los márgenes: interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra mujeres de color. En L. Platero, *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en encrucijada*. España: Bellaterra.
- De Beauvoir, S. (1977). *El segundo sexo*. México: Siglo XXI.
- De Certeau, M. (1996). *La invención de lo cotidiano. El arte de hacer*. México: Universidad Iberoamericana.
- De Certeau, M. (1996). *La invención de lo cotidiano. El arte de hacer*. México: Universidad Iberoamericana.
- De Friedemann, N. (1984). Estudios de negros en la antropología colombiana. En N. De Friedemann, & J. Arocha, *Un siglo de investigación social: antropología en Colombia*. Bogotá: Planeta.
- De la Garza, E. (2001). Subjetividad, cultura y estructura. *Iztapalapa 50*, 83-104.
- De la Torre Martínez, C. (2006). *El derecho fundamental a no ser discriminado: estructura y contenido jurídico*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Díaz Figueroa, M. (2020). La seguridad social, un derecho humano univeral. En M. E. Franco Martín del Campo, & e. al., *Voces por la universalidad de los derechos humanos a 70 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos* (págs. 469-490). Querétaro: Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro.
- Digón Martín, R., Antón Mellón, J., & Parra, A. N. (2024). Poder, desigualdad, economía: una aproximación a la precariedad laboral de tres colectivos de trabajadoras en nuestro tiempo. *Revista Española de Ciencia Política*(66), 91-130.
- DOF. (2001). *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*. Recuperado el 21 de 10 de 2021, de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=772900&fecha=12/01/2001

- DOF. (2019). *ACUERDO ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR y su Anexo Único, relativo a las Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social*. Obtenido de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5555925&fecha=29/03/2019
- DOF. (16 de Noviembre de 2022). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5671665&fecha=16/11/2022#gsc.tab=0
- Dueck, C., & Inda, G. (2007). Lectura de Marx: tras el concepto de clases sociales. *Revista Confluencia*, 3(6).
- Duek, C., & Inda, G. (2005). El concepto de clases en Bourdieu: ¿nuevas palabras para viejas ideas? *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(23), 1-20.
- Duque, C. (2010). Judith Butler y la teoría de la performatividad de género. *Revista de Educación y Pensamiento*, 85-95.
- Echeverría, R. (2016). Mujeres indígenas rurales trabajadoras domésticas: Exclusión social en el espacio urbano de Mérida, Yucatán. *Nósis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 25, 93-110. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/859/85944550008/html/>
- El País. (2020 de Julio de 2020). "El recorte no es un golpe al Inmujeres, es una reducción del presupuesto de todo el Gobierno". Ciudad de México.
- Facio, A. (s.f.). *El derecho a la no discriminación*. Recuperado el 23 de Marzo de 2021, de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22077.pdf>
- Facio, A., & Frías, L. (1999). Introducción: conceptos básicos sobre feminismo y derecho. En A. Facio, & L. Frías, *Género y Derecho*. Santiago de Chile: Corporación La Morada.
- Ferrajoli, L. (2010). El principio de igualdad y la diferencia de género. En J. Cruz Parceros, & R. Vázquez, *Debates constitucionales sobre derechos humanos de las mujeres* (págs. 1-27). México: SCJN-Fontamara.

- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. España: Morata.
- FORBES. (18 de Junio de 2020). AMLO pugna por desaparecer Conapred; Segob combatiría discriminación. Ciudad de México.
- Forrester, V. (1996). *El horror económico*. Argentina: FCE.
- Fraser, N. (2005). Reinventar la justicia en un mundo globalizado. *New Left Review*(36), 31-42.
- Fries Monleón, L., & Lacrampette Polanco, N. (2013). *Derechos humanos y mujeres: Teoría y práctica*. Santiago: Centro de Derechos Humanos, Universidad de Chile.
- Fuentes, M. L. (22 de Febrero de 2021). Urge pensar en la niñez. *El Informador*.
- Gall, O. (2004). Identidad, exclusión y racismo: reflexiones teóricas y sobre México. *Revista Mexicana de Sociología*,(2), 221-259.
- Gall, O. (2016). Hilando fino entre las identidades, el racismo y la xenofobia en México y Brasil. *Deacatos*(51), 8-17.
- Garrido Gómez, M. I. (2009). *La igualdad en el contenido y en la aplicación de la ley*. Madrid: Dykinson.
- Giddens, A. (1979). *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*. Madrid: Alianza Editorial.
- Giddens, A. (2011). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Giménez, G. (2005). La discriminación desde la perspectiva del reconocimiento social. (UNAM, Ed.) *Revista de Investigación Social*, 31-45.
- Goffman, E. (1963). *Stigma. Notes on the Managment of Spoiled Identity*. New Jersey: Prentice Hall.
- González Arreola, A. (2019). Hacia un diseño racional para la acción pública antidiscriminatoria: el caso del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación del Conapred. En J. Rodríguez Zepeda, & T. González Luna, *La*

métrica de lo intangible: del concepto a la medición de la discriminación (págs. 161-194). México: CONAPRED.

González Luna Corvera, T., & Rodríguez Zepeda, J. (2014). *Hacia una razón antidiscriminatoria. Estudios analíticos y normativos sobre la igualdad de trato*. Ciudad de México: CONAPRED.

González Luna, T. (2012). Ciudadanía y no discriminación. *Intersticios Sociales*(4), 1-33.

Gutiérrez Rivas, R. (2014). La categoría de discriminación y su relación con el paradigma de los derechos humanos: un apunte crítico. En *Sin derechos. Exclusión y discriminación en el México actual*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Gutiérrez Rivas, R., & Salazar Ugarte, P. (2011). *Igualdad, no discriminación y derechos sociales. Una vinculación virtuosa*. Ciudad de México: CONAPRED.

Gutiérrez, R. (2014). Cultura y discriminación. En J. Rodríguez Zepeda, & T. González Luna, *Hacia una razón antidiscriminatoria. Estudios analíticos y normativos sobre la igualdad de trato* (págs. 275-294). México: CONAPRED.

Hancock, A. (2007). Intersectionality as a normative and empirical paradigm. *Politics and Gender*, 3(2), 248-254.

Heatley Tejada, A. (2020). *Trabajadoras del hogar en México: análisis y propuesta de mejoras al programa piloto de incorporación a la seguridad social*. Ciudad de México: Conferencia Interamericana de Seguridad Social .

Hernández Sánchez, M. A. (2020). Del derecho llave al derecho bisagra: Una propuesta de análisis conceptual sobre la evolución de la no discriminación en México. En Ó. Apáez Pineda, & R. Bernal Lugo, *Dimensiones de la desigualdad en México* (págs. 245-274). México: Contraste Editorial.

Hernández Sánchez, M. A., & González Placencia, L. (2020). ¿Derechos sociales o servicios? Una aproximación crítica al legado de la Constitución de 1917. En J. A. Cruz Parceró, *Los derechos sociales en México. Reflexiones sobre la Constitución*

de 1917 (págs. 121-154). Querétaro, México: Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro.

Hill Collins, P. (2000). *Black Feminist Thought*. New York: Routledge.

Hill Collins, P., & Bilge, S. (2020). *Intersectionality*. Cambridge: Polity Press.

Hodgson, G. M. (2011). ¿Qué son las instituciones? *CS*(18), 17-53.

Huerta Ochoa, C. (2006). La estructura jurídica del derecho a la no discriminación. En C. De la Torre Martínez, *El derecho a la no discriminación* (págs. 185-204). México: UNAM.

Huesca Rodríguez, M. (marzo-mayo de 2015). El lado oscuro de las acciones afirmativas. Una visión crítica. *Quid Iuris*, 28, 33-74.

IMSS. (2019). *Programa piloto: Incorporación de las personas trabajadoras del hogar*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437796/PROGRAMA_PILOTO-comprimido.pdf

IMSS. (2020). Recuperado el 14 de Febrero de 2025, de COM. 291 Personas trabajadoras independientes y del hogar con registro ante el IMSS pueden acceder al Crédito Solidario a la Palabra: <https://www.gob.mx/imss/prensa/com-291-personas-trabajadoras-independientes-y-del-hogar-con-registro-ante-el-imss-pueden-acceder-al-credito-solidario-a-la-palabra>

IMSS. (2020). *Informe de resultados de la Prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social*. Obtenido de https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-11-04-1/assets/documentos/Informe_Actividades_IMSS.pdf

IMSS. (10 de 10 de 2024). Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/informacion-personas-empleadoras>

- Incháustegui, T., & Ugalde, Y. (2006). La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia. En M. Barquet, *Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas*. Ciudad de México: Comisión de Equidad y Género, LIX Legislatura, Cámara de Diputados.
- INEGI. (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020*.
- INEGI. (2021). *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico*.
Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap_TrabDom21.pdf
- INEGI. (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. ENOE*.
- INEGI. (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. ENOE*.
- INMUJERES. (2020). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024*. Ciudad de México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- INMUJERES. (2020). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024*. Recuperado el 14 de febrero de 2025, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf
- INMUJERES. (2022). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. Avance y resultados 2021*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/728562/20220526_Avan ce_y_Resultados_2021_PROIGUALDAD.pdf
- INMUJERES. (2023). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Avances y resultados 2022*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/828518/20230525_Avan ce_y_Resultados_2022_PROIGUALDAD_INMUJERES.pdf
- Jalisco, C. S. (15 de Marzo de 2022). La Secretaría del Trabajo anuncia estrategia para impulsar la dignificación de condiciones laborales para personas trabajadoras

- del hogar. Obtenido de <https://www.jalisco.gob.mx/wx/prensa/noticias/140801>
- Juárez, B. (28 de Septiembre de 2020). Cifras de empleo de las trabajadoras del hogar caen al peor nivel en 15 años. *El Economista*. Obtenido de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Cifras-de-empleo-de-las-trabajadoras-del-hogar-caen-al-peor-nivel-en-15-anos-20200928-0048.html>
- Lamas, M. (s.f.). *La perspectiva de género*. Recuperado el 21 de 10 de 2021, de <http://www.obela.org/system/files/La%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20-%20Marta%20Lamas.pdf>
- Laporta, F. (1985). El principio de igualdad: Introducción a su análisis. *Sistema: Revista de ciencias sociales*(67).
- LFPED. (2018). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- LFT. (2015). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- LFT. (2021). Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf
- Lindblom, C. (1991). *El proceso de elaboración de políticas públicas*. Madrid: Ministerio para las Administraciones Públicas.
- LINPI. (2018). *Ley del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas*. Obtenido de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/421725/ley-INPI-dof-04-12-2018.pdf>
- Lousada Arochena, J. F. (2018). Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT. *Lan Harremanak*, 153-187.
- LSS. (2023). *Ley del Seguro Social*. Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

- Magliano, M. J. (2018). Mujeres migrantes y empleo doméstico en Córdoba: luchas y resistencia frente a formas de explotación y violencia laboral. En N. Borgeaud, *El trabajo de cuidado* (págs. 31-56). Buenos Aires: Fundación Medifé Edita.
- Marçal, K. (2017). *¿Quién le hacia la cena a Adam Smith?* Madrid: Debate.
- March, J., & Olsen, J. (1989). *Rediscovering institutions*. New York: Free Press.
- Mariscal, N. (2003). *Teorías políticas de la integración europea*. Madrid: Tecnos.
- Marx, C. (1970). *Contribución a la crítica de la economía política*. Buenos Aires: Ediciones Estudio.
- Marx, C. (1971). *Trabajo asalariado y capital*. Buenos Aires: Editorial Álvarez.
- Merino, M. (2013). *Políticas públicas: ensayo sobre la intervencion del Estado en la solución de problemas públicos*. Ciudad de México: CIDE.
- Mira Aladrén, M., & Lozano Blasco, R. (2022). Vulnerabilidad, opresión e injusticia social: El caso de la diversidad funcional desde la perspectiva de Iris Marion Young. *En-claves del pensamiento*, 16(31).
- Miric, M., & al., e. (2017). Microsociología del estigma: aportes de Erving Goffman a la conceptualización psicosociológica del estigma social. *Psicología e Saber Social*, 6(2), 172-185. doi:10.12957/psi.saber.soc.2017.33552
- Narváez, Y., Peña, F., & Ruíz, L. (2020). Trabajadoras del hogar: Grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral. *La ventana. Revista de estudios de género*, 6(51), 138-162. Obtenido de <https://doi.org/10.32870/lv.v6i51.7086>
- Navarrete, C. A. (2016). Institucionalismo informal: tras las huellas de un discurso institucionalista informal. *Perfiles Latinoamericanos*, 24(47), 283-306.
- North, D. (1993). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. México: FCE.
- Nutini, H. (1997). Class and Ethnicity in Mexico: Somatic and Racial Considerations. *Ethnology*, 227-238.

- O'Donnell, G. (2015). *La democracia en América Latina. Hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos. El debate conceptual sobre democracia*. Nueva York: PNUD.
- OIT. (2011). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- OIT. (2021). *Diagnóstico sobre las barreras de formalización y acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Jalisco, y estrategia para su formalización y registro en la seguridad social*. México: Oficina de País de la OIT para México y Cuba. Obtenido de <https://igualdad.jalisco.gob.mx/wp-content/uploads/2022/03/Barreras-de-Formalizacon-Trabajadoras-del-Hogar-Jalisco.pdf>
- OIT. (S/F). *Hechos concretos sobre seguridad social*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- OXFAM. (2019). *Por mi raza hablará la desigualdad*. Ciudad de México: OXFAM México.
- Parkin, F. (1984). *Marxismo y teoría de clases. Una crítica burguesa*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Platero, L. (2014). *Metáforas y articulaciones para una pedagogía crítica sobre la interseccionalidad*. Recuperado el 31 de Marzo de 2021, de <http://www.quadernsdepsicologia.cat/article/view/1219>
- Posso, J. (2008). Mecanismos de discriminación étnico-racial, clase social y género: la inserción laboral de las mujeres negras en el servicio doméstico de Cali. *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe*, 215-240.
- Poulantzas, N. (1981). *Las clases sociales en el capitalismo actual*. México: Siglo XXI.

- Proceso. (19 de Junio de 2020). Renuncian Katia D'Artigues y Mauricio Merino a la Asamblea Consultiva del Conapred. Ciudad de México.
- RAE. (2021). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/discriminar>
- Ramírez Mosalve, P. A. (julio-diciembre de 2011). Un debate en torno al trato preferencial: La reivindicación del derecho a la igualdad de trato y no discriminación del colectivo de desplazados por el conflicto armado interno. *Ratio Juris*, 6(13), 113-135.
- Rawls, J. (2006). *Teoría de la justicia*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Rendón, T. (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres*. México: UNAM.
- Rey, F. (2011). ¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad constitucional? *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*(45).
- Rivas, R. (2008). Dos enfoques clásicos para el estudio de la estratificación social y de las clases sociales. *Espacio abierto*, 17(3), 367-389.
- Rodríguez Zepeda, J. (2006). *Un marco teórico para la discriminación*. Ciudad de México: CONAPRED.
- Rodríguez Zepeda, J. (2017). Tratamiento preferencial e igualdad: el concepto de Acción afirmativa. En T. González Luna, J. Rodríguez Zepeda, & A. Sahuí Maldonado, *Para discutir la acción afirmativa* (págs. 23-68). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Rodríguez Zepeda, J. (2023). *Una teoría de la discriminación*. Ciudad de México: UAM Ixtapalapa.
- Rollins, J. (1990). Entre femmes. Les domestiques et leurs patronnes. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 84(1), 63-77.

- Román, I. (2022). *Precariedad e informalidad en el Área Metropolitana de Guadalajara 2018-2022*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Rosenfeld, M. (2011). Conceptos clave y delimitación del ámbito de análisis de las acciones afirmativas. En M. Santiago Juárez, *Acciones afirmativas* (págs. 11-64). Ciudad de México: CONAPRED.
- Saba, R. (2007). *(Des)igualdad Estructural, en Roberto Gargarella y Marcelo Alegre (coordinadores), El derecho a la igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*. Buenos Aires: Lexis Nexis.
- Saba, R. (2016). *Más allá de la igualdad formal ante la ley: ¿Qué le debe el Estado a los grupos desaventajados?*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Sánchez Ramírez, M., & Vázquez Correa, L. (2018). "El trabajo doméstico en México. Pendientes legislativos para su regulación", *Temas de la Agenda*, N° 6. Ciudad de México: Instituto Belisario Domínguez. Senado de la República.
- Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 327-364). México: UNAM.
- Serrano, S. (2013). Obligaciones del Estado frente a los derechos humanos y sus principios rectores: una relación para la interpretación y aplicación de los derechos. En E. Mac-Gregor Poisot, J. Caballero Ochoa, & C. Steiner, *Derechos humanos en la Constitución: comentarios de jurisprudencia internacional e interamericana*. Ciudad de México: UNAM, SCJN, Cátedra Konrad Adenauer.
- Serrano, S., & Vázquez, D. (2013). *Los derechos en acción. Obligaciones y principios de derechos humanos*. México: Flacso-México.
- Serrano, S., & Vázquez, D. (2015). *Fundamentos teóricos de los derechos humanos. Características y principios*. México: CDHDF.
- Serret, E. (2023). La perspectiva interseccional: ¿contra la "primacía" del género? En J. Rodríguez Zepeda, & T. González Luna, *Interseccionalidad. Teoría*

- antidiscriminatoria y análisis de casos* (págs. 67-88). Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Sjoberg, G., Gill, E., & Williams, N. (2005). La sociología de los derechos humanos. En A. Aragonés, A. Villalobos, & M. Correa, *Análisis y perspectivas de la globalización* (págs. 49-84). México: UNAM.
- Solanes Corella, Á. (2019). La discriminación racial o étnica: marco jurídico, formas y protección. *Revista en Cultura de la Legalidad*, 35-67.
- Solís, P. (2017). *Discriminación estructural y desigualdad social. Casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad*. Ciudad de México : CONAPRED.
- Solís, P., Krozer, A., Arroyo Batista, C., & Güémez Graniel, B. (19 de agosto de 2019). *Discriminación étnico-racial en México: una taxonomía de las prácticas*. Obtenido de <https://discriminacion.colmex.mx/wp-content/uploads/2019/08/dt1.pdf>
- Sosa-Sánchez, I. A. (Enero - junio de 2013). Aproximaciones teóricas sobre el género, la reproducción y la sexualidad. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, VIII(15), 182-206.
- Stammers, N. (1999). Social Movements and the Social Constructron of Human Rights. *Human Rights Quarterly (HRQ)* , 980-1008.
- Tarrés, M. L. (2006). Nuevos nudos y desafíos en las prácticas feministas: los Institutos de las Mujeres en México. *ENFOQUES*(5), 5-27.
- Tepichin Valle, A. M. (2010). *Política pública, mujeres y género*. Recuperado el 21 de 10 de 2021, de <https://ana-maria-tepichin.colmex.mx/images/publicaciones/politica-publica-mujeres-y-genero-2010-.pdf>
- Torres, N. (2020). *Historia del movimiento de las personas trabajadoras del hogar en México: CACEH, el Sindicato y acontecimientos recientes*. (WIEGO, Ed.) Manchester, Reino Unido.

- Turner, B. (1993). "Outline of the Theory of Human Rights". *Sociology*, 27(3), 389-512.
- Ulloa Pizarro, C. (2017). Procesos de institucionalización: políticas públicas sobre el aborto en México (2000-2012). *Revista Mexicana de Sociología*, 345-371.
- Ulloa Pizarro, C. (s.f.). La institucionalización de la perspectiva de género en México: una política pública en transición. *Revista Análisis Público*. Recuperado el 21 de 10 de 2021, de <http:// analisispublico.administracionpublica-uv.cl/wp-content/uploads/2013/08/1.pdf>
- Valdivia Dounce, T. (2013). Reconocimiento de derechos indígenas: ¿Fase superior de la política indigenista del siglo XX? *Nueva antropología [online]*, 26(78), 9-41.
- Vázquez Fernández, S. (2020). Perspectivas claves para analizar el racismo y la discriminación en México. *Revista Humanitas*, II(47), 5-27.
- Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*(52), 1-17.
- Wyczykier, G. (2015). Pensar las clases sociales: reflexiones contemporáneas. *Revista Lavboratorio*(26), 141-165.
- Young, I. M. (1990). *Justicia y la política de la diferencia*. Princeton: University Press.

Entrevistas

- Azuela, M. (1 de Diciembre de 2022). Entrevista a Marcela Azuela Gómez. (V. Ruiz, Entrevistador)
- Bautista, M. (06 de junio de 2023). Entrevista a Marcelina Bautista. (V. Ruiz, Entrevistador)
- Bucio Mujica, R. (21 de junio de 2023). Entrevista a Ricardo Bucio Mujica. (V. Ruiz, Entrevistador)
- Lazo, P. (25 de enero de 2024). Entrevista a Paola Lazo. (V. Ruiz, Entrevistador)

Haas, A. (30 de Noviembre de 2022). Entrevista a Alexandra Haas Paciuc. (V. Ruiz, Entrevistador)

Mercado, P. (20 de Febrero de 2023). Entrevista a Patricia Mercado Castro. (V. Ruiz, Entrevistador)

E1. (23 de septiembre de 2023). Entrevista a empleadora 1. (V. Ruiz, Entrevistador)

E2. (25 de septiembre de 2023). Entrevista a empleadora 2. (V. Ruiz, Entrevistador)

E3. (29 de septiembre de 2023). Entrevista a empleadora 3. (V. Ruiz, Entrevistador)

E4. (23 de enero de 2024). Entrevista a empleadora 4. (V. Ruiz, Entrevistador)

MITH1. (25 de septiembre de 2023). Entrevista a mujer indígena trabajadora del hogar 1. (V. Ruiz, Entrevistador)

MITH2. (20 de septiembre de 2023). Entrevista a mujer indígena trabajadora del hogar 2. (V. Ruiz, Entrevistador)

MITH3. (29 de septiembre de 2023). Entrevista a mujer indígena trabajadora del hogar 3. (V. Ruiz, Entrevistador)

MITH4. (03 de octubre de 2023). Entrevista a mujer indígena trabajadora del hogar 4. (V. Ruiz, Entrevistador)

MITH5. (08 de febrero de 2024). Entrevista a mujer indígena trabajadora del hogar 5. (V. Ruiz, Entrevistador)

Anexos: instrumentos aplicados

Anexo 1. Investigación documental: ficha de trabajo

Autor, año, nombre de la publicación, editorial, lugar, páginas.

Tema:

Contenido:

Anexo 2. Guía de entrevista dirigida a actores políticos y sociales

1. ¿Qué opinión tienes sobre la situación en la que viven las mujeres indígenas trabajadoras del hogar?
2. Desde tu experiencia ¿me puedes contar cómo fue el proceso de inclusión en la agenda pública del país el tema del trabajo del hogar? ¿qué actores formaron parte del debate? ¿desde donde se promovió?
3. ¿Cuáles consideras que han sido los principales obstáculos para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar?
4. ¿Cuáles son los derechos más vulnerados para las mujeres indígenas trabajadoras del hogar?
5. Desde tu perspectiva ¿por qué el gobierno tardó tanto tiempo en aprobar el Convenio 189 de la OIT?
6. ¿Cómo se ha avanzado en garantizar que las mujeres indígenas trabajadoras del hogar ejerzan su derecho a la no discriminación? ¿Cuáles han sido las principales barreras?
7. ¿Qué papel y qué importancia han tenido las asociaciones de trabajadoras del hogar en el país? ¿Cómo han contribuido a la definición de normativa específica y políticas públicas que garanticen el derecho a la no discriminación?
8. ¿Qué papel tienen las propias mujeres indígenas trabajadoras del hogar? ¿Qué recursos pueden utilizar para ejercer su derecho a la no discriminación? ¿Han participado en la toma de decisiones sobre las políticas públicas que las afectan?
9. ¿Qué falta por hacer, desde el gobierno, para avanzar en la agenda antidiscriminatoria de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar?
10. ¿Cuál es tu opinión sobre la prueba piloto de incorporación de las trabajadoras del hogar a la seguridad social? ¿Tienes conocimiento sobre sus avances? ¿Cuáles crees que son sus principales deficiencias o fortalezas?

Anexo 3. Guía de entrevista dirigida a mujeres indígenas trabajadoras del hogar

1. Cuéntame cómo es que llegaste a este trabajo y cómo ha sido tu experiencia
2. ¿De qué pueblo o comunidad indígena eres?
3. ¿Eres hablante de lengua indígena?
4. ¿Crees que ser indígena haya dificultado o facilitado que encontraras trabajo?
5. ¿Tus costumbres te han traído algún problema en el trabajo?
6. Cuéntame sobre las tareas que realizas como parte de tu trabajo actual. ¿Cuáles son esas condiciones? ¿Cada cuánto te pagan? ¿Cuáles son tus horarios? ¿De qué hora a qué hora trabajas? ¿Qué sucede si trabajas horas extras?
7. ¿En qué espacio de la casa comes, vas al baño y cubres tus necesidades básicas?
8. Cuando te enfermas ¿qué ocurre? Cuando un familiar se enferma ¿qué ocurre?
9. Platícame un poco sobre las vacaciones. ¿Tienes vacaciones? ¿Qué tan regularmente? ¿Hay un acuerdo sobre los días que tomas al año o cómo te organizas con tu empleadora?
10. ¿Qué sabes del seguro social? ¿Qué opinas sobre estar asegurada en el IMSS? ¿Actualmente estas dada de alta? ¿Cómo fue el proceso? ¿Tuviste dificultades y cuáles?
11. ¿Cuáles han sido para ti los principales problemas de este tipo de empleo?
12. ¿Cómo ha sido el trato que has recibido?
13. En tu opinión, ¿el trabajo que realizas es reconocido de la misma manera que otras ocupaciones?
14. Por último, cuéntame un poco sobre las cosas buenas y los principales problemas o dificultades que has tenido desde que trabajas en esto.

Anexo 4. Entrevista semiestructurada dirigida a empleadoras

1. Para comenzar, cuéntame un poco sobre cuáles fueron las razones por las que consideraste necesario y tomaste la decisión de contratar a una persona que se hiciera cargo de las tareas del hogar.
2. ¿Cómo ha sido tu experiencia con una trabajadora del hogar indígena?
3. Pláticame brevemente cómo llegó a trabajar a tu casa
4. ¿Trabaja de entrada por salida o de planta?
5. ¿Qué te parece que hable una lengua indígena?
6. ¿Hay costumbres que son un problema en el trabajo?
7. ¿Crees que sería distinto con una trabajadora no indígena?
8. Cuéntame un poco sobre las labores que realiza en tu casa
9. ¿Cuántos días a la semana? ¿Tiene un horario fijo?
10. ¿Tienes un contrato por escrito con ella ¿Qué opinas sobre esto?
11. ¿Cómo se organizan para sus días de descanso y vacaciones?
12. Cuando se enferma ¿qué suele ocurrir? ¿Va al IMSS?
13. ¿Crees que es importante que estén dadas de alta en el IMSS?
14. Por último, cuéntame un poco sobre los aspectos positivos y las principales problemáticas que han tenido lugar en su relación laboral
15. ¿Hay algo que no te gusta del trabajo?