



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD
XOCHIMILCO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA

MÓDULO XII: SOCIOLOGÍA Y SOCIEDAD

TRIMESTRE LECTIVO: 24-P

ASESORA: HEDALID TOLENTINO ARELLANO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN FINAL (EXPERIENCIAS DE
MUJERES COMERCIANTES EN LA CDMX: URDIMBRES ENTRE EL
TRABAJO REMUNERADO, DEL HOGAR Y DE CUIDADOS)

ALUMNA: GERALDINE SILVA SANTANA

2203054346

FECHA DE ENTREGA: OCTUBRE, 2024

ÍNDICE

Agradecimientos	3
Introducción.....	4
2.1 Planteamiento del problema	5
2.2 Justificación	6
2.3 Descripción del sujeto de estudio	9
2.4 Preguntas de investigación.....	9
2.5 Objetivos de investigación	9
3. Capítulo I. Perspectiva teórico metodológica.....	10
3.1 Marco teórico	10
3.2 Metodología y técnicas de investigación.....	15
4. Capítulo II. Exploración del contexto a partir de la revisión de fuentes secundarias	22
4.1 Mujeres en la economía informal, por la ENOE	22
4.2 Desafíos de la Informalidad: riesgos y características del comercio	24
4.3 Barreras Invisibles: el techo de cristal y su impacto en la mujer	27
5. Capítulo III. Libertad de movimientos y asociación: explorando la doble jornada	30
5.1 Desafíos y problemáticas de la doble jornada.....	30
5.2 Equilibrio entre la vida personal y laboral	33
5.3 Roles de género	39
6. Capítulo IV. La puesta en marcha de diferentes formas de resistencia y empoderamiento de la mujer.....	43
6.1 Obstáculos pa la autonomía y empoderamiento de la mujer.....	44
6.2 Nuevas estrategias y enfoques: una lucha por la igualdad de género y el empoderamiento frente al poder masculino	46
6.3 Vinculación entre producción y reproducción de la mujer trabajadora	49
Reflexiones finales.....	51
Referencias	53
Anexos	58

Agradecimientos

A lo largo de mi vida universitaria diversas personas han sido esenciales para la culminación de este trabajo, por lo cual externo mi total agradecimiento. En primer lugar, a mi familia porque me brindan ese apoyo incondicional lleno de amor y han estado presentes conmigo durante cada etapa escolar, agradezco a mi mamá Pamela Santana quien es mi principal en todo, y a mis abuelos, en especial a Feliciano Santana, por sus palabras de apoyo y sabiduría que me han acompañado, por ser por ser con quien puedo platicar temas sociales, políticos y de la mano con mi formación académica, por siempre brindarme su cariño. Ellos son mi pilar en la vida, mi motivación y quienes han sido fundamentales para ser la persona que soy.

A mi asesora, la profesora Hedalid Tolentino, por su apoyo constante, guía y consejos, por otorgarme ideas que mejorarían y enriquecerían esta investigación logrando su culminación, sobre todo, por su tiempo permitiéndome ser su asesorada.

A la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, pues es ahí en donde viví momentos muy bonitos que recuerdo con nervio, gratitud y nostalgia, además de que formé grandes amistades a las cuales también les agradezco, mis amigas me ayudaron a tener aún más motivación por terminar la licenciatura, me compartieron sus conocimientos y buscábamos complementarnos entre todas a través de la ayuda mutua, hicieron más bonita y divertida mi etapa universitaria, la cual considero ha sido la mejor de mi vida académica, me siento sumamente feliz de haberlas conocido y de haber sido parte de esta Universidad.

El agradecimiento a mi mejor amiga Melissa Espinosa, quien siempre ha estado presente, recordando la felicitación que me hizo por haber sido aceptada en la Universidad en el año 2020, pendiente de mí, de cómo me iba en la escuela y acompañándome en cada momento valioso de mi vida, soy muy afortunada de tener personas leales y sabias a mi lado.

A cada persona que le doy gracias, debo decir que han quedado marcadas en mi vida para bien, les aprecio.

Introducción

El cuidado realizado por las mujeres en la familia es calificado de soporte informal, en una paradoja donde la polisemia del calificativo juega, una vez más, en contra de la actividad femenina, así como a contracorriente de unas evidencias empíricas que muestran cómo las mujeres, que realizan el cuidado en la familia, desempeñan tales tareas en condiciones de estricta formalidad, dada la rigidez y disponibilidad absoluta que presiden su práctica cotidiana (Torns, 2008, p. 67).

En esta investigación busqué analizar en trabajo remunerado de mujeres que se dedican al comercio en la Ciudad de México, lo cual me llevó a enfatizar la importancia de su trabajo doméstico y de cuidados, pues es de todos sabido que no se puede entender el trabajo de las mujeres sin esta doble mirada analítica. Para ello tomé conceptos teóricos clásicos en el tema como fue doble jornada, doble presencia y empoderamiento femenino.

El acercamiento metodológico fue cualitativo, realicé una ardua revisión documental, además de dos entrevistas semiestructuradas en profundidad a mujeres comerciantes del mercado "Pasaje Chapultepec" una de ellas laborando en ese establecimiento por ya 43 años y la otra entrevistada aún no cumple un año en el lugar, en donde se hace visible la doble jornada que ellas ejercen, así como el horario en que inician y terminan su día, volviéndose ya una rutina que llegan a visualizar como algo normal, cotidiano e incluso no les desagrada.

En primer inicio, se habla de la economía informal ya que está conlleva riesgos para sus trabajadores y es una gran desventaja para las mujeres comerciantes en establecimientos porque al ejercer una doble jornada se ve afectado su bienestar de vida y de salud, resultando que sea complejo encontrar un equilibrio entre lo laboral y lo personal, en donde existe una relación con el término "techo de cristal" pues existen barreras invisibles que las imposibilitan a que continúen con su desarrollo profesional, debido a los roles de género que social y culturalmente se han impuesto, por lo que cierro con la puesta en marcha a través de la resistencia de la mujer para enfatizar a que el capital y el patriarcado deben tener un nuevo enfoque sin desigualdad."

2.1 Planteamiento del problema

Las mujeres trabajadoras en el comercio de establecimientos en la CDMX, suelen enfrentar la complicada tarea de encontrar un equilibrio entre el trabajo remunerado con el del hogar y cuidados, es decir, la doble jornada, lo cual resulta en una carga excesiva, afectando su bienestar de vida y desempeño laboral, por la disminución de su productividad laboral, estrés, cansancio, etc.

La doble jornada es uno de los factores principales en donde resalta la desigualdad que sigue existiendo entre hombres y mujeres, pues resulta evidente la diferencia que existe en donde la mujer es quien se encarga de la mayor parte de las actividades del hogar y de cuidados, además de su trabajo remunerado, lo cual afecta la calidad de vida porque las limita con otras ocupaciones o pasatiempos, incluso les quita oportunidades a puestos laborales de mayor grado. Históricamente las mujeres son quienes se han dedicado a los trabajos del hogar y cuidados, es decir, son ellas quienes realizan la limpieza, cocinan, cuidan de los hijos, lavan y planchan ropa, etc. Sin embargo, conseguir un trabajo remunerado se vuelve una necesidad económica para tratar de llevar una vida económicamente estable, lo que provoca que las mujeres tengan diferentes roles, pero con una sobre carga de por medio.

Las horas de trabajo remunerado que dedican las mujeres si suelen ser jornadas extensas, porque sus actividades normalmente inician antes de medio día y terminan de noche o incluso por la madrugada, así como las horas en las actividades del hogar y de cuidados contemplando que en este sentido ni siquiera hay descanso, lo que representa una doble jornada, una en casa y otra en el empleo remunerado, limitándoles tiempo y días de descanso. Impactando en el bienestar de vida de ellas, en su salud física y mental, que da como resultado una menor calidad de vida.

Algunos datos que ponen de manifiesto este fenómeno son: el hecho de que mientras que las mujeres dedican de 5-6 horas diarias de media al trabajo doméstico,

los hombres sólo dedican 2; que, en términos generales, incluso cuando la familia se mantiene únicamente a través del sueldo de la mujer es ella quien sigue realizando las tareas domésticas en mayor medida, que el estado de salud de las mujeres es peor cuanto mayor sea el número de personas en el núcleo familiar (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2012, s.p).

Es importante hacer mención a la falta de apoyo que reciben las mujeres trabajadoras, pues, aunque tengan hijos, estos pocas veces les ayudan con las actividades del hogar y de cuidados, y considerando la situación sentimental en que se encuentren el hombre representa un apoyo limitado, en ocasiones optan por solventar los gastos económicos únicamente con el sueldo de la mujer, enfatizando una vez más la desigualdad que existe entre ambos sexos. Tomando en cuenta que, cuando se afecta el bienestar de vida también están presentes las enfermedades y lesiones que ocasiona ejercer una doble jornada, por lo que resulta de importancia que las mujeres trabajadoras en el comercio informal contarán con seguro médico, debido a que la salud es un tema que se tiene cuidar y procurar.

2.2 Justificación

El crecimiento poblacional de la CDMX ha sido mayormente de mujeres, según datos del INEGI (2020) había 4,805,017 mujeres y 4,404,927 hombres, por lo que se puede considerar como un factor para que en el comercio del sector informal ellas tengan mayor participación, además que la pandemia por COVID-19 afectó en su mayoría a mujeres, lo cual hizo que se quedaran desempleadas creando obstáculos como la edad, la salud, los horarios, etc., para poder seguir laborando de manera formal, recurriendo posteriormente a trabajos del sector informal, muchos de estos en establecimientos locales de mercados.

El comercio en establecimientos se ha visto como una opción viable a las mujeres permitiéndoles manejar un horario que se acomode más a sus necesidades, los cuales se manejan mediante locales, en la mayoría de casos son espacios pequeños que suelen ser comprados logrando ser trabajadoras por cuenta propia. Sin embargo, es importante también mencionar a quienes solo son empleadas de dichos establecimientos, pues en requisitos no es complejo ingresar, ya que al ser

un trabajo dentro del sector informal los documentos que se piden son menos, pero, de cualquier forma, en la mayoría siempre está presente la doble jornada y doble presencia, es decir, que las mujeres buscan entrelazar el trabajo remunerado, del hogar y de cuidados.

“El comercio local tiene como ventajas más destacadas, la cercanía ya que suelen estar ubicados en núcleos urbanos y no tanto en grandes superficies, la especialización ya que suelen ser comercios pequeños que ofrecen una serie de productos concretos” (Sánchez, 2016, p. 8).

El comercio en establecimientos suele ser atractivo por la cercanía en diferentes puntos de la Ciudad, así como por los precios que brindan, se encontrarán diversos locales que ofrecen variedad de alimentos, objetos para el teléfono, bebidas, licuados, flores, fruta, verdura, etc., prácticamente venden productos que fácilmente serán comprados.

En la actualidad, la doble jornada sigue siendo ejercida y predominante por las mujeres, las cuales se ven responsabilizadas a realizar gran parte o la mayor carga del trabajo del hogar y de cuidados. La doble presencia se encarga de lo que las mujeres sienten y piensan, es decir, estar en su trabajo remunerado y pensar en lo que tienen que hacer al llegar a su casa, los hijos; mientras que la doble jornada es lo medible, las horas que dedican en el hogar y en el trabajo remunerado.

Donde sea que miremos podemos observar que los trabajos llevados a cabo por mujeres son meras extensiones de la labor de amas de casa. No solo nos convertimos en enfermeras, criadas, profesoras, secretarias para todo, labores en las cuales se nos adoctrina en casa, sino que estamos en el mismo aprieto que entorpece nuestras luchas en el hogar (Federici, 2013, p. 42).

El trabajo remunerado combinado con el tiempo en que la mujer siendo madre de familia, realiza trabajo del hogar y de cuidados toma el papel de doble jornada por las actividades que ejecuta, considerando que en este último no recibe un salario,

aunque en el primero sea trabajadora por cuenta propia o no tenga un jefe directo es ella quien se encarga de buscar un equilibrio entre hogar y trabajo, en donde difícilmente se logra un balance estable entre su vida común y laboral, tomando en cuenta que en México las mujeres son quienes ejercen más horas de sus días para las actividades de la casa.

Un ritmo de trabajo inadecuado es aquel en el que el trabajador tras realizar su jornada laboral continúa trabajando realizando horas extraordinarias, por lo que ve reducido sus descansos. Esto hace que el trabajador tenga una sensación de agobio y ahogamiento con el trabajo (Calera, 2006, p.1-15)

Por lo que para la sociología es un tema importante porque en México sigue existiendo desigualdad hacia la mujer, sea trabajo en el sector formal e informal, todo son relaciones en donde hay millones de interacciones durante el día, como lo es el trato del vendedor con el cliente y parte de mi interés ante el tema surgió porque me parece que las mujeres trabajadoras merecen un amplio reconocimiento social, ante todas las actividades que realizan, pues en una de las entrevistas que realicé a una comerciante, me dijo que ella termina su día a la 1:00 a.m., es decir, que hasta esa hora puede descansar tranquilamente. Lo cual significa que son ellas quienes cargan con mayor peso en las actividades y aun así sus días de descanso laboral suelen ser únicamente uno, sin vacaciones.

El empoderamiento de la mujer puede ser económico, social, político e incluso psicológico porque les brinda esa confianza y autoestima que muchas veces no tienen por cuestiones de inseguridad. La mujer trabajadora en el comercio de establecimientos se empodera a partir de que tiene control y autonomía sobre sus decisiones, sobre su tiempo, ella maneja las cosas de su trabajo a su manera. Es importante externar que, con empoderamiento de la mujer trabajadora, principalmente referimos a que tengan mayor autonomía, que sean reconocidas en sus labores y se visibilice la gran aportación que hacen incluso en la economía del país.

2.3 Descripción del sujeto de estudio

Clasificación Mexicana de Ocupaciones (INEGI)

Comerciantes en establecimientos, grupo unitario 7100

De acuerdo con la Clasificación Mexicana de Ocupaciones, por INEGI (s.f), este grupo recibe el nombre de comerciantes en establecimientos, realizando actividades de la venta de productos, los cuales se ubican en mercados, plazas, centros comerciales, tianguis y mercados sobre ruedas.

Se trata de trabajadores por cuenta propia o patrones, esto es son propietarios de su establecimiento y ellos mismos se encargan de atender al cliente, organizar y supervisar la calidad de los productos, coordinar a los ayudantes cuando cuente con ellos, fijar los precios de venta, negociar con los proveedores, etcétera (INEGI, s.f, p. 177).

Sus actividades consisten en:

- ✓ Atender al cliente, despachar y cobrar.
- ✓ Administrar y coordinar las actividades dentro del establecimiento.
- ✓ Supervisar la calidad de los productos.
- ✓ Fijar los precios de venta.
- ✓ Realizar otras tareas afines.

2.4 Preguntas de investigación

- a) ¿Cuáles son las orientaciones que estás mujeres tienen para poderse insertar en el comercio de establecimientos?
- b) ¿De qué forma las mujeres comerciantes resuelven la doble presencia de su trabajo remunerado, del hogar y de cuidados?
- c) ¿Qué elementos son los que determinan el proceso de construcción de empoderamiento de las mujeres comerciantes en establecimientos?

2.5 Objetivos de investigación

- a) Explicar las estrategias y orientaciones que las mujeres emplean para integrarse en el comercio de establecimientos.

- b) Explicar los desafíos que se presentan las mujeres comerciantes al ejercer una doble presencia en el trabajo remunerado del hogar y de cuidados.
- c) Describir el proceso de construcción de empoderamiento de las mujeres comerciantes en establecimientos.

3. Capítulo I. Perspectiva teórico metodológica

El primer capítulo comienza por la teoría para formar una discusión con la realidad que aún persiste en México, en donde me basé en autores diferentes para dar inicio con el concepto de empoderamiento y posteriormente doble jornada, de manera que se vinculen. Continúo con la perspectiva metodológica que tienen un enfoque cualitativo, basado en entrevistas que han sido analizadas con ayuda del programa Atlas.ti.

3.1 Marco teórico

La elección de la perspectiva teórica se centra en dos grandes conceptos, los cuales son: empoderamiento de la mujer vinculado con doble jornada, a partir del significado y diálogo de estos, con la realidad que existe actualmente en México.

El surgimiento del comercio informal se debe a un problema social que es la falta de empleo, conforme lo que menciona Carlos Vega (2015) la gente recurre a este tipo de comercio porque es un medio para poder subsistir y así satisfacer sus necesidades básicas, dado que en la economía formal no siempre se encuentra un empleo.

De acuerdo con la Secretaría de Bienestar (s.f), para el empoderamiento se analizan y detectan las necesidades sociales y económicas de una persona o grupo, con el objetivo de brindarle las herramientas que necesita y así lograr su autonomía para superar condiciones de vulnerabilidad que este tenga, de tal manera que, a través del empoderamiento se pueden fortalecer sus capacidades, su visión, confianza y seguridad personal. El empoderamiento puede aumentar las relaciones que se tienen y que se forman entre personas, ganando poder individual, de la mano con el reconocimiento personal, por lo que también existe un poder comunitario e interacción social.

Tipos de empoderamiento (Secretaría de Bienestar, s.f, s.p)

- ✓ Personal: Se basa en la confianza, seguridad y respeto hacia la persona.
- ✓ Jurídico: Implica seguridad legal formal, poder hacer uso de leyes existentes, influencia sobre la legislación, etcétera.
- ✓ Social: Permite la visibilidad y presencia en el seno de la sociedad, la participación en la vida pública, y respeto por parte de la comunidad.
- ✓ Político: Se trata de la participación individual, en grupo u organización política, con influencia en instituciones políticas.
- ✓ Cultural: Participación en la definición de las normas, influencia sobre el orden simbólico, mantenimiento o desarrollo de una cultura propia.
- ✓ Económico: Comprende la alfabetización económica, propiedad y medios de producción, ingresos y facultad para disponer del dinero, reducción de la dependencia, riesgos y estrés, organización económica, seguridad social y posibilidad de influir en la política económica.
- ✓ Psicológico: Tiene que ver con el bienestar psicológico que es en sí mismo un objetivo importante de las intervenciones con personas o poblaciones vulnerables, siendo los factores psicosociales relevantes para lograr procesos de empoderamiento.

“Rappaport (1984) refiere que el empoderamiento implica un proceso y mecanismos mediante los cuales las personas, las organizaciones y las comunidades ganan control sobre sus vidas” (Silva y Loreto, 2004, p.30).

“Para Mechanic (1991) el empoderamiento es un proceso en el que los individuos aprenden a ver una mayor correspondencia entre sus metas, un sentido de cómo lograrlas y una relación entre sus esfuerzos y resultados de vida” (Silva y Loreto, 2004).

De manera que podemos subscribir que el empoderamiento tiene sentido en que, aunque el individuo tenga autoconfianza y autonomía, si se deben incluir también las relaciones sociales y la acción colectiva. Es un proceso continuo, que se logra a través de funcionar en comunidad, en conjunto, considerándose el respeto, la reflexión crítica y la participación para ganar acceso y control de lo que se carecía en un principio.

Conforme a León (2021) hay intereses y necesidades dentro del empoderamiento:

Los primeros son aquellos que dan respuesta a las necesidades materiales de las mujeres, a demandas específicas para poder sobrevivir, para poder salir de la pobreza. Son demandas prácticas: la lucha por el salario, por el empleo, por la salud, por la vivienda, por el cupo en el colegio para los hijos, por las becas, etc. Eso y mucho más es práctico para vivir. Lo estratégico son aquellas necesidades e intereses que apuntan a un cambio fundamental en las relaciones de poder desiguales existentes entre los géneros (León, 2021, p. 2-3).

La visión feminista vio el empoderamiento como la vía para satisfacer necesidades estratégicas de género, o sea, aquellas que se relacionan con la abolición de la división sexual del trabajo y remoción de formas institucionalizadas de discriminación. Es decir, el empoderamiento como transformación de estructuras de subordinación. O sea, como un proceso de emancipación" (León, 2021, p. 3)

Por lo que el empoderamiento es útil para satisfacer necesidades en la vida, por eso hay intereses y necesidades que se ponen en práctica, considerando no solo lo individual sino también lo colectivo, lo cual refiere a un poder positivo que resulta favorable para el apoyo mutuo, pues se reconoce que hay objetivos personales que transformar para ganarlo. De tal manera que las mujeres logran expandir sus posibilidades, sus habilidades, de reforzar sus capacidades y tener una participación social más activa. En el lado psicológico se logra un sentido propio de control y libertad, apoyándose de los recursos que va obteniendo. El empoderamiento no se puede donar o heredar porque es un concepto individual, pero si se apoya en lo colectivo, aunque cada contexto será diferente porque no se tienen las mismas dificultades o trabas, cada persona y grupo desfavorecido es diferente junto a su historia.

De acuerdo con Torns (2009), la doble jornada es la suma de dos o más empleos, la suma de dos actividades en un mismo tiempo con una lógica temporal que se caracteriza por:

- ✓ **Diacrónica:** tiempo lineal y continuo. Es una jornada laboral rígida y repetitiva.

- ✓ **Exclusividad:** se penaliza la participación en dos actividades a la vez, partiendo del problema salario y rendimiento.
- ✓ **Secuencialidad:** una actividad después de otra, en cada una hay un proceso y acumulación.

“La suma de empleos que conformarían una doble jornada se produce respetando que solo el final de una de ellas puede significar el inicio de otra” (Torns, 2009, p. 62).

El tiempo que se le dedica al trabajo remunerado, del hogar y de cuidados es complejo y difícil de organizar, pues se ve influenciado por factores externos como: el número de habitantes en la casa, características de cada individuo y por la disponibilidad de apoyo que reciben. La interacción de estos factores en la vida cotidiana de las mujeres es fundamental para comprender su manera de organización y distribución de responsabilidades.

“La doble jornada laboral implica que la dimensión del trabajo o los trabajos en la vida de las mujeres tiene características particulares y específicas, que impactan su salud” (Cubillos y Monreal, 2019, p. 18).

La doble jornada es un hecho que descarta la participación de los hombres para las responsabilidades del hogar y de cuidados, incluso esté puede llevar más horas que un trabajo remunerado porque es rutinario, continuo y todos los días. Por lo que al ejercer una doble carga repercute en las emociones y bienestar de las mujeres, perpetuando la desigualdad y falta de apoyo. Sin embargo, es un proceso histórico en donde se nos ha fomentado la idea de que así debe ser por las normas sociales y culturales sobre el rol que tienen que cumplir las mujeres, tal es así que incluso ellas pueden llegar a sentir culpa cuando no cumplen con las expectativas de realizar las responsabilidades del hogar y contar con salario de un trabajo remunerado.

Es una realidad que persiste en México y en otros países, en donde la mujer se debe enfocar únicamente en el trabajo del hogar y de cuidados, pero ahora se le suma también el trabajo remunerado para que pueda ser un segundo sustento económico familiar, pues social y culturalmente el primero en considerarse es el salario del hombre.

En el pasado solo se esperaba de nosotras que criáramos a nuestros hijos. Ahora se exige que encontremos un trabajo asalariado, también que limpiemos la casa y tengamos niños y, además, que, al final de una doble jornada laboral, estemos listas para saltar a la cama y seamos sexualmente tentadoras (Federici, 2013, p. 47).

Federici (2013), las mujeres cuando no reciben una remuneración monetaria adecuada y suficiente se deben enfrentar a grandes obstáculos con el objetivo de poder lograr una independencia o autonomía económica, los desafíos se ven reflejados en la falta de control sobre decisiones reproductivas (tener hijos) y la dificultad de mantener un equilibrio entre trabajo remunerado con el del hogar y de cuidados (doble jornada). Sugiere que lograr una independencia económica para las mujeres está llena de desafíos que complican su situación laboral y personal, es como si tienen que cargar también con el peso de estar y verse sometidas.

Parece ser que los hombres han reconocido los beneficios del doble salario, como indica la continua reducción de la participación de los hombres en la mano de obra. De hecho, incluso se afirma que los hombres actúan cada vez más como mujeres en lo relativo a sus patrones de trabajo (Federici, 2013, p. 86).

Las mujeres, especialmente las que están en la treintena, lideran las tasas de suicidio en la población joven, lo que también se puede decir de los índices de consumo de drogas, crisis emocionales y tratamientos mentales (ya sea con ingreso o ambulatorios) y presentan muchas más posibilidades de sufrir estrés y malestar que los hombres. Estas estadísticas son síntomas del precio que las mujeres están pagando, ya sea por dedicar su vida a tiempo completo a ser amas de casa, ya sea por la pesada carga de la doble jornada laboral, es decir, en cualquier caso, por el peso de una vida dedicada exclusivamente al trabajo (Federici, 2013, p. 87-88).

Las altas tasas de suicidio por mujeres entre 30 años de edad se relacionan a problemas de salud mental y consumo de drogas que significan una crisis emocional, en donde entra la doble jornada por la doble carga y responsabilidades a las que se enfrentan las mujeres, es decir, que realmente se ve afectado su bienestar de vida y de salud, más al no recibir ninguna ayuda física para que el trabajo del hogar y de cuidados sea en menor cantidad, pues al estar en su trabajo remunerado siguen teniendo presente y pensando en sus actividades del hogar y afectivas. Debe haber presión y exigencia a las expectativas sociales que se nos formaron históricamente, no puede seguir siendo así en la actualidad. Sin embargo, no se puede producir un cambio a favor de la calidad de vida de las mujeres de no haber una total transformación cultural y en las políticas económicas y sociales.

El empoderamiento de la mujer trabajadora está presente en que ellas tienen la libertad de tomar sus decisiones, en horario laboral, en lo familiar, así como igual tienen libertad económica, pero se ve retrasado cuando debido a la doble jornada es afectada su calidad vida y disminuyen sus actividades de ocio para poder salir de lo rutinario.

3.2 Metodología y técnicas de investigación

La doble jornada que ejercen las mujeres, vinculada con el empoderamiento, lo abordé desde una perspectiva cualitativa a partir de entrevistas biográficas, en donde se analizan las experiencias de las mujeres comerciantes en la Ciudad de México, específicamente en el mercado “Pasaje Chapultepec” ubicado en Cuauhtémoc, 06500 Ciudad de México, CDMX. Para poder tener una descripción del contexto se utilizaron datos estadísticos de fuentes secundarias como lo fue la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2023) por INEGI, con el objetivo de construir el capítulo II con los datos obtenidos que es una mirada macro hablando en general de las mujeres presentes en el sector de la informalidad y posteriormente otros capítulos en donde está la mirada micro de la acción y la interacción de las mujeres comerciantes en establecimientos, así como los significados que le dan a su trabajo a partir de entrevistas realizadas.

En la entrevista cualitativa, el investigador intenta construir una situación que se asemeje a aquellas en las que las personas hablan naturalmente entre sí sobre cosas importantes. La entrevista es relajada y su tono es el de una conversación, pues así es como las personas interactúan normalmente. El entrevistador se relaciona con los informantes en un nivel personal. Por cierto, las relaciones que se desarrollan a medida que transcurre el tiempo entre el entrevistador y los informantes son la clave de la recolección de datos (Taylor y Bogdan, 1992, p. 15).

Las entrevistas cualitativas realizadas son de termino semiestructural y abiertas, es importante destacar que han sido 2 entrevistas, la primera a una mujer entre 60-70 años de edad en un local de venta de flores, la segunda mujer tiene entre 30-40 años de edad, en un local de venta de comida. Se realizaron en el mercado “Pasaje Chapultepec” por lo que el tiempo en la obtención de respuestas fue de menos de 20 minutos cada una, lo cual provoca una desventaja, porque las respuestas que obtuve consisten en enunciados o discursos cortos. Sin embargo, el relato que brindaron ha sido útil, conciso e incluso se brindó información que en un inicio no estaba marcada o esperada, además de que ayudó a analizar mejor mi tema de investigación.

“Tal como lo señalan Benny y Hughes (1970), la entrevista es “la herramienta de excavar” favorita de los sociólogos. Para adquirir conocimientos sobre la vida social, los científicos sociales reposan en gran medida sobre relatos verbales” (Taylor y Bogdan, 1992, p. 1).

Criterios de selección de la muestra cualitativa y el diseño de instrumento del trabajo de campo

“El investigador comienza con una idea general sobre las personas a las que entrevistará y el modo de encontrarlas, pero está dispuesto a cambiar de curso después de las entrevistas iniciales” (Taylor y Bogdan, 1992, p. 6).

No hubo un criterio de selección en particular, bastaba con ser mujeres que se dedican al comercio en establecimientos. Para la estructura de la entrevista¹ y diseño de instrumento del trabajo de campo me basé en líneas indagatorias centrales, las cuales son:

- ✓ Situación sentimental.
- ✓ Horarios de su jornada laboral.
- ✓ El tiempo que llevan trabajando en ese establecimiento.
- ✓ Los motivos por los que se han cambiado de empleo, así como la complejidad para adquirir el establecimiento en que laboran actualmente.
- ✓ Su cargo laboral.
- ✓ La estabilidad de los ingresos que reciben al ser comerciantes.
- ✓ Las reglas que deben seguir al laborar en ese lugar.
- ✓ Su comodidad y estabilidad laboral.
- ✓ Doble jornada: la manera en que se ve afectado su bienestar y el equilibrio entre trabajo y hogar

Características demográficas generales de las entrevistadas

Cuadro de las entrevistadas

Criterio	Entrevista #1	Entrevista #2
Nombre	Anónimo “Flor”	Anónimo “Mimí”
Situación sentimental	Soltera.	Casada.
Hijos	1 hijo.	3 hijos.
Edad actual	Entre 60-70 años.	Entre 30-40 años.
Edad en que empezó su primer trabajo	17 años.	12 años.
Tiempo que lleva trabajando en el establecimiento del mercado	43 años.	1 mes.

¹ Ver anexo 1. Estructura de la entrevista.

Empleada o trabajadora por cuenta propia	Trabajadora por cuenta propia.	Trabajadora por cuenta propia.
Tiene estabilidad laboral	Sí.	Sí.
Hora en que inicia su día jornada laboral	11:00 a.m.	6:00 a.m.
Hora en que termina su jornada laboral	9:00 p.m.	4:30 p.m.
Producto que venden	Flores.	Comida corrida. ²

Análisis de las entrevistas a mujeres comerciantes

La forma en que realice el análisis ha sido temático y transversal, es decir, se analizan los temas que atraviesan las entrevistadas. Al ser temático va de la descripción – interpretación – explicación. De igual manera se ocupó el programa ATLAS.ti para lograr analizar los datos de mejor manera, en donde se hizo un informe que contiene códigos, citas y comentarios³. Se ha realizado una tabla en donde se especifican las categorías más importantes del análisis que les da sentido a los siguientes capítulos.

Categorías del análisis

Tema	Categorías
Económico	• Consideración y temporadas de venta alta y baja. • El mercado post pandemia.

² Comida corrida: Comida que se acostumbra al mediodía, principalmente en las grandes ciudades donde existe un gran número de trabajadores que necesitan comer fuera de casa. La comida corrida es muy buscada por ser

económica y rápida (Larousse cocina (2024), Diccionario gastronómico. Larousse.

<https://laroussecocina.mx/palabra/comida-corrida/>)

³ Ver anexo 2. Informe con códigos, citas y comentarios, por ATLAS.ti.

	• Ingresos. • Motivos por los cuales el comercio en establecimientos no es una fuente de ingresos estable.
Doble jornada	• Ayuda para realizar las actividades del hogar. • Equilibrio entre trabajo y hogar. • Comodidad y estabilidad laboral. • Manera en que afecta el bienestar al tener una doble jornada. • Situación sentimental.
Resistencia y empoderamiento	• Apoyo entre comerciantes de la zona. • Cargo laboral. • Complejidad para poder vender en el mercado pasaje Chapultepec. • Compradores con mayor frecuencia. • Edad de su primer empleo. • Gusto y disgusto en el trabajo. • Horarios de la jornada laboral y libertad de elegirlo (remunerado). • Influencia al momento de vender. • Condiciones laborales.

	• Motivos para cambiarse de empleo. • Oportunidades de éxito al laborar. • Reconocimiento social. • Reglas para laborar. • Tiempo que lleva laborando en el mercado pasaje Chapultepec. • Trato que recibe al vender en ese espacio.
--	---

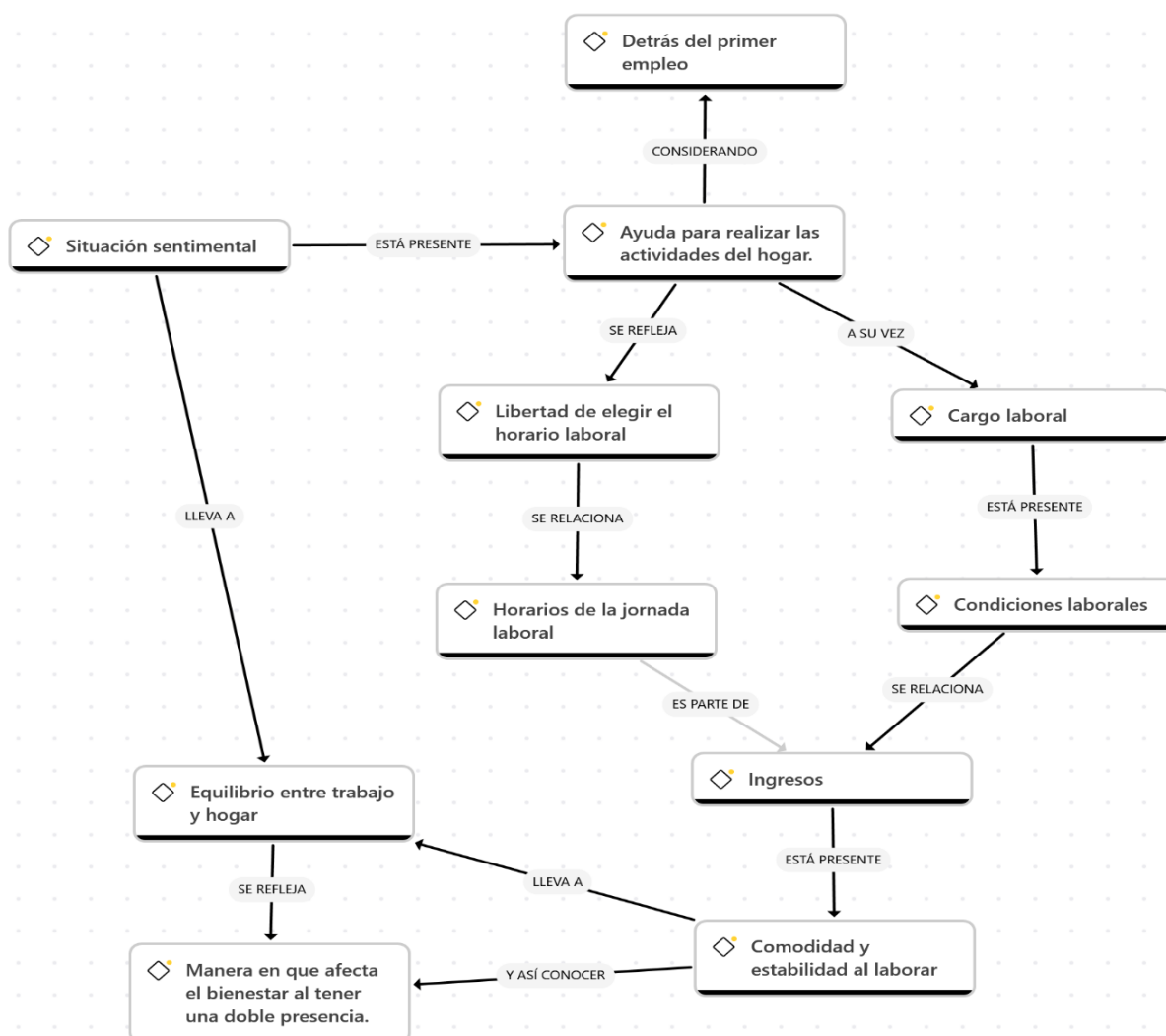
Así mismo, con ayuda del programa ATLAS.ti, he realizado una red⁴ que ejemplifica la doble jornada en las mujeres trabajadoras, basándome en información que obtuve al momento de realizar mis entrevistas.

La red referente al capítulo III en donde se explora la doble jornada, se compone por códigos, partiendo de la situación sentimental de las mujeres trabajadoras en comercios, porque está presente la ayuda que reciben o no para realizar el trabajo del hogar y de cuidados, pensando en primera instancia que es su pareja quien le tiene que ayudar, considerando su primer empleo pues desde años atrás ellas ya realizaban actividades que aportan a la casa y al tema afectivo. En la ayuda que reciben para dichas responsabilidades también se ve reflejada la libertad que tienen para elegir y acomodar su horario laboral, a su vez el rol o cargo que desempeñan en el trabajo remunerado, en donde hay una relación con los ingresos que generan pues depende las horas que trabajen serán los ingresos que obtengan, al mismo tiempo que están presentes sus condiciones laborales, al no tener un jefe directo ellas tiene la libertad de tomar decisiones sobre cómo va a funcionar su

⁴ Ver anexo 3. Red “Empoderamiento y doble jornada de la mujer trabajadora en el comercio de establecimientos”

establecimiento respetando las reglas existentes. En los ingresos se refleja la comodidad y estabilidad laborando pues de ser estos negativos significará un mal día, por lo tanto, puede afectar a sus emociones, lo cual nos lleva al equilibrio entre trabajo y hogar, así como también podemos conocer la manera en que se ve afectado su bienestar al tener una doble jornada o doble presencia.

Red “Doble jornada de la mujer en el trabajo remunerado, del hogar y de cuidados”



4. Capítulo II. Exploración del contexto a partir de la revisión de fuentes secundarias

El presente capítulo es una introducción de lo que conlleva la informalidad, pues en México existe una gran cantidad de mujeres (13 millones) trabajando en ese sector, por lo que es importante conocer los desafíos a los que se enfrentan, de los más importantes destaco: no contar con seguro médico como lo es la inscripción del trabajador al IMSS y no ir formando una pensión de viudez o un fondo de ahorro para el momento de retirarse. Laborar en la informalidad es resultante de la desigualdad que persiste en México, en donde mayormente las mujeres deben enfrentar un papel de subordinación ante el hombre, por lo que hago mención al termino “techo de cristal” porque esté impide que las mujeres puedan escalar y aspirar a un puesto laboral de un nivel más alto, proyectándolas como indefensas, incapaces, sensibles y tímidas.

4.1 Mujeres en la economía informal, por la ENOE

“La ENOE (2022)⁵ señala que, en México, la mayoría de las mujeres ocupadas trabajan en la economía informal: del total de las ocupadas, 13 millones de mujeres trabajan en la economía informal (56%) y 10 millones en la economía formal (44%)” (Ruiz y Pereznieta, 2022, p. 4).

La economía informal en México es ejercida por una gran cantidad de personas, pues es una de las fuentes principales de empleo, además de que no es necesario estar en una situación de pobreza para practicar el comercio en establecimientos. Sin embargo, es importante recalcar que estos no cuentan con derechos laborales como lo son prestaciones, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, seguridad social, etc. pero, también se debe recalcar que, de acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2019), los vendedores ambulantes pueden gozar del derecho a trabajar, del derecho de tener acceso y de utilizar el espacio público.

⁵ Informe de la ENOE, por INEGI:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_02.pdf

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2024), en el periodo del cuarto trimestre de 2023, brinda los datos de las personas que laboran en la informalidad en México, las cuales son aquellas que no cuentan con seguridad social, abarcando las categorías de: sector informal, trabajo doméstico remunerado, empresas de gobierno e instituciones y ámbito agropecuario. Por cuestiones de subordinación, pero que si son remunerados.

Los resultados de la ENOE indican que, en el cuarto trimestre de 2023, la suma de las personas, en todas las modalidades de empleo informal, fue de 32.5 millones. Esto representó 54.8 % de la población ocupada, un incremento de 376 mil personas respecto al mismo lapso de 2022 (ENOE, 2024, p. 5).

En el cuarto trimestre de 2022, con una cifra absoluta, había un total de 6,940,483 de mujeres que laboraban en el sector informal y para el cuarto trimestre de 2023, un total de 7,058,987 de mujeres en el mismo sector. En donde podemos ver que de 2022 para 2023 la cifra si aumentó con un total de 118,504 de mujeres.

Así como existen “ventajas” por trabajar en el sector informal, que según con el Gobierno de la Ciudad de México (2013), los empleados formales son los trabajadores asalariados, es decir, que si perciben un salario y que si cuentan con seguridad social. Se encuentran mayormente en empresas medianas y grandes que pertenecientes al sector formal y que si están registradas. Dentro de este sector, el trabajador debe contar con derechos básicos como: servicios médicos, seguro de accidentes, crédito para la vivienda o ahorro para el retiro, entre otros. Sin embargo, igual hay obstáculos para poder ejercer en la formalidad, mayormente siendo mujer, los principales se deben a: tener un matrimonio, tener hijos, la zona de residencia e incluso la apariencia física. Por motivos de que la mujer no pueda dedicar su tiempo completo trabajando, lo cual disminuye su participación dentro de las empresas a comparación de mujeres que son solteras y sin hijos, sumando la doble jornada que ejercen las mujeres en lo laboral, en el hogar y cuidados que retomaremos en capítulos más adelante.

4.2 Desafíos de la Informalidad: riesgos y características del comercio

“La informalidad era referida como el sector informal, un segmento del mercado laboral al lado del formal caracterizado por no cumplir con las regulaciones establecidas de manera legal, sobre todo de las leyes hacendaria y del trabajo” (Camberos y Bracamontes, 2021, p. 31).

La informalidad laboral en México es una muestra de la desigualdad que sigue persistiendo en los trabajos, al grado de que incluso hay discriminación principalmente hacia las mujeres por estereotipos marcados, sea por la edad, su situación sentimental, hijos y hasta la apariencia física.

Siguiendo a Camberos y Bracamontes (2021), la informalidad se identifica por la ausencia en el pago de impuestos, el no pertenecer a un sistema de salud, la falta de un contrato, no ocupar un lugar en el sistema de pensiones, entre otros factores. Considerando el estudio que realizaron, el origen de la formalidad surge por las crisis continuas en los años 80, añadiendo a ello los gobiernos neoliberales que persistieron en México, pues históricamente es parte de la situación actual en el país.

La falta de oportunidades de los trabajadores para acceder a un empleo formal con todas las prestaciones de ley, además de la existencia de pocas vacantes laborales y una oferta de mano de obra que excede las necesidades del mercado, son algunos de los motivos por los que se ha incrementado la informalidad laboral en América Latina (Rubio, 2021, p. 18).

El gobierno ha implementado políticas públicas, para reducir la informalidad. Sin embargo, el sector informal es bastante amplio y tiene su propia historia, pues igual no se necesita pertenecer a un sector de bajos recursos económicos para ejercerlo, además de que en la población de México las personas que cuentan con una licenciatura terminada es una cantidad reducida, sumando a que siguen existiendo muchas brechas para que las mujeres se incorporen al sector formal, optan por la opción de iniciar en un trabajo que no pida requisitos extensos o cartas de presentación. En el sector formal existen contratos de por medio, en donde se estipula la duración de esté, los horarios y de llegar tarde se deben pagar las horas

de retardo con más trabajo, por lo que no siempre es la opción más viable para las mujeres trabajadoras que ejercen también trabajo del hogar y de cuidados.

El trabajo informal lleva consigo un aumento en los riesgos laborales, ya que el trabajador está expuesto al desempleo, a los accidentes y a las enfermedades en el trabajo, sin un sustento o una renta que le garantice una cobertura social después de haber concluido su etapa laboral (Rubio, 2021, p. 19).

La mujer al trabajar se expone a diversos problemas físicos o malestares que se traducen a riesgos laborales, además de que al tener una doble jornada disminuye su calidad de vida por la carga excesiva de trabajo.

De acuerdo con María Rubio (2021), la crisis laboral es una realidad que causa la informalidad, considerando que es el sistema social de producción en donde se excluyen a las personas que no están capacitadas para puestos en empleos formales o sencillamente por la disminución de vacantes.

Por lo que es evidente que en la formalidad las oportunidades para ingresar son reducidas, debido a que no todos cuentan con las capacidades o requisitos que se solicitan, entonces a pesar de que exista una competencia laboral, no todos optan por aplicar en ese ámbito, considerando que, aunque en la formalidad se estipule un contrato de por medio el salario regularmente siempre será el mismo, su jornada laboral también y no dejan de estar propensos a accidentes o enfermedades.

La informalidad en México es un fenómeno que no es precisamente voluntario de las personas, al no contar con un trabajo formal la gente busca subsistir de otra manera y es que se ven orillados a laborar en la informalidad, es decir, no se debe únicamente a decisiones de carácter individual, sino también a factores económicos del país y del gobierno. Sin embargo, para combatir la informalidad deben existir soluciones reales que se puedan implementar y dimensionar el problema.

Tal como indica el Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2023), los riesgos de trabajo tienen lugar en el derecho a la seguridad social, los cuales cubren:

- ✓ Condiciones óptimas de seguridad e higiene en los espacios de trabajo (investigación del medio ambiente laboral).
- ✓ Configuración de riesgos de trabajo (derecho de igualdad y no discriminación, así como un ambiente sano, inscripción del trabajador al IMSS, pensión por incapacidad permanente derivada de riesgos de trabajo y pensión de viudez).
- ✓ Cuestiones procesales (carga probatoria en materia de riesgos de trabajo, Prescripción de los riesgos de trabajo y término de prescripción de la acción de cobro de prestaciones en dinero).
- ✓ Implicaciones jurídicas de los documentos y avisos que realizan los médicos tratantes (certificado médico y la presunción de falta de colaboración equiparable a dictamen médico)
- ✓ Compatibilidad con otras pensiones y cargas familiares (posibilidad de un pensionado de reincorporarse a su centro de trabajo, compatibilidad con pensión por jubilación y compatibilidad entre las pensiones por riesgo de trabajo y las de invalidez).
- ✓ Riesgos a la salud del trabajador (IMSS en calidad de patrón con medidas de trabajo)
- ✓ Categorías solitarias.

En México, los riesgos de trabajo están regulados de forma dual. Tanto la Ley Federal del Trabajo (LFT), en el artículo 473, como la Ley del Seguro Social (LSS), en el artículo 41, definen a los riesgos de trabajo como los accidentes y las enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de sus labores (Cortés, 2023, p. 1).

El derecho a la seguridad social se compone por distintos aspectos que comprenden la protección de los trabajadores, en los que se incluyen las enfermedades, los accidentes, el impacto en su salud y así tener la certeza de que, ante cualquier circunstancia de peligro podrán acudir a su seguro médico, el cual al ser trabajador es uno de los más importantes. Sin embargo, Flor y Mimí no cuentan con derechos laborales debido a que pertenecen al sector informal, de manera que al enfermarse o presentar problemas de salud acuden a un médico privado y una de sus

condiciones en su trabajo remunerado es que no tienen tiempos específicos de vacaciones, los toman en las fechas de días festivos, como indicó Flor “Cuando hay puentes nada más, por ejemplo, ahorita el 16 [Sept] nadie trabaja no vamos a abrir el lunes porque la gente de oficinas pues nadie trabaja” (Flor, comerciante del mercado pasaje Chapultepec, 2024). Así como sus descansos suelen ser los fines de semana o a veces solo un día.

4.3 Barreras Invisibles: el techo de cristal y su impacto en la mujer

“Las mujeres no sólo se enfrentan a un “techo de cristal” que les impide acceder a los puestos superiores de la escala, sino también a un suelo pegajoso⁶” (Camarena y Saavedra, año, p. 317).

El techo de cristal es una metáfora que designa un tope para la realización de la mujer en la vida pública, generado por los estereotipos y las construcciones culturales de las sociedades a través del tiempo. Este límite detiene la ascensión piramidal de las mujeres hacia puestos de alta jerarquía e impide su realización personal en la esfera del reconocimiento público (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2019, s.p)

El techo de cristal refiere a los obstáculos y normas no escritas que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, lo cual les impide acceder a puestos de mayor nivel, limitando su avance profesional provocando que permanezcan estancadas y marcando la falta de igualdad en oportunidades laborales.

“Existen diversas barreras externas, entre las que destacan los estereotipos de género, en los que persiste la creencia de que determinadas características son propias de las mujeres y hombres” (Agut y Martín, 2007, citado en Camarena y Saavedra, 2018, p. 316).

La creencia que en sociedad se ha fomentado es que la mujer es merecedora de trabajos que no lleven mucha dificultad, las consideran pasivas y tímidas con la suposición de que son débiles y frágiles, debido a los estereotipos referentes a sus

⁶ Suelo pegajoso: “El suelo pegajoso, al que las mujeres se ven adheridas al ocupar sistemáticamente puestos inferiores, de baja responsabilidad y, por tanto, de menor salario” (Camarena y Saavedra, p. 317)

cualidades. Por el otro lado, a los hombres se les asocia con actitudes que predominan en la masculinidad: agresividad, competitividad, determinación y vigor. Es por eso que en los cargos laborales que desempeñan las mujeres suelen ser en actividades que consideren femeninas: integridad, diligencia, sentido de cooperación, sinceridad.

Ramos, Barberá y Sarrió (2003), mencionan que existen factores internos y externos para que las mujeres puedan escalar a puestos de mayor nivel:

- ✓ **Barreras internas asociadas a la identidad de género femenina:** se relacionan al proceso de socialización, en donde está presente el desarrollo de las características y actitudes que se le atribuyen a las mujeres, aunque pueden ser negativas para su éxito profesional.
- ✓ **Barreras externas asociadas a la cultura organizacional y los estereotipos de género:** la cultura organizacional imposibilita que las mujeres crezcan en el ámbito laboral, en donde influyen los estereotipos y roles de género, como:
 1. Reglas informales y redes de índole masculino.
 2. La política de recursos humanos vinculada a la selección de personal y de desarrollo profesional para los miembros de la organización.
 3. La escasez de mentorización a las mujeres.
 4. La falta de políticas organizacionales, con el fin de lograr un mayor respeto y equilibrio entre la vida privada y responsabilidades familiares.
- ✓ **Barreras productivas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares:** tener un trabajo remunerado implica varias horas del día, por lo que al ser mujer se espera que destine también sus horas a ser esposa, madre y trabajadora. Lo cual representa un problema para que atiendan con plena disponibilidad a cada situación, además de la falta de apoyo hacia ellas para que las actividades del hogar y de cuidados sean equitativas, imposibilitándolas a asumir puestos laborales de mayor nivel.

De Anca y Aragón (2007), mencionan que, el principal obstáculo para que la mujer no pueda escalar laboralmente es la propia decisión que ella toma de no aceptar puestos de un mayor nivel para no afectar a sus actividades del hogar y de cuidados, es decir, de ser esposa y madre de familia.

Las mujeres mexicanas se enfrentan a importantes obstáculos que les impiden participar totalmente en el mercado laboral y sobre todo en puestos de decisión. Algunos de estos obstáculos son la carga del trabajo no remunerado, los tradicionales roles de género y la carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar, especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles (Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección, 2013; De Anca y Aragón, 2007, citado en Camarena y Saavedra, 2018, p. 324).

Las principales consecuencias en el techo de cristal se ven reflejadas en:

- ✓ **Desigualdad salarial:** las mujeres suelen recibir un salario inferior al de los hombres, aunque desarrollen actividades similares.
- ✓ **Subrepresentación en liderazgo:** aunque las mujeres estén capacitadas y tengan el potencial de desarrollar actividades en un puesto alto laboralmente, optan por posicionar a los hombres en esos cargos.
- ✓ **Efecto en la Cultura Organizacional:** al dejar que los cargos predominen por los hombres, las ideas de innovación y toma de decisiones pueden verse afectadas y estancadas porque no se crean ideas frescas o con otra perspectiva.

Para las mujeres resulta complicado organizar un equilibrio entre su vida laboral y personal, cuando si es importante que continúen con su superación, por lo que es crucial que la sociedad deje de estigmatizar los roles de responsabilidades en el hogar, a su vez, las empresas y organizaciones deben tener un enfoque hacia la eliminación de estos obstáculos que forman el techo de cristal y así lograr mayor oportunidad de igualdad hacia las mujeres.

“En el ámbito personal, las mujeres enfrentan obstáculos internos relacionados con baja autoestima, inseguridad, culpabilidad, perfeccionismo y miedo, consecuencias

de la estructura social y la educación sexista y androcéntrica” (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2019, s.p).

El techo de cristal representa una problemática para las mujeres que limita su potencial y habilidades en el aspecto profesional, en donde no se excluye el sector formal e informal debido a que está presente en la vida diaria de cada una de ellas, no importa si tienen la capacidad necesaria para desarrollarla en su máximo, pues los roles de liderazgo en cargos laborales se ven predominados por los hombres. Se basa en los prejuicios y estereotipos que existen hacia las mujeres, por eso es que luce como un techo que las imposibilita a llegar a la cima.

5. Capítulo III. Libertad de movimientos y asociación: explorando la doble jornada

Se hace una exploración de lo que es y lo que involucra ejercer una doble jornada, la cual es realizar trabajos del hogar y de cuidados más el remunerado, siendo una construcción de roles sobre cómo debe actuar y ser un hombre y una mujer, ideas que se nos han formado social y culturalmente porque a la mujer se le asocia con ser ella quien cuide de los hijos y limpie la casa, en donde difícilmente reciben ayuda para dichas actividades. Lo cual la dificulta de tener un equilibrio entre vida personal y laboral, llevándola a padecer problemas de salud físicos y mentales.

5.1 Desafíos y problemáticas de la doble jornada

La doble jornada representa la presencia de las mujeres en el empleo y en los trabajos del hogar y de cuidados, es decir, en el ámbito productivo laboral y en el reproductivo familiar, la cual se ha convertido en una identidad femenina que se ha construido histórica y socialmente, sobre la base de que es la mujer quien debe realizar ambas actividades buscando un equilibrio de estas dos, repercutiendo entre lo público y lo privado.

La presencia femenina en el mercado laboral es como es porque el trabajo doméstico permanece como actividad privada y no socializada. Por ello las mujeres se ubican, preferentemente, en el marco de unas relaciones sociales ajenas a las que caracterizan la relación entre capital y trabajo (Carrasquer y Torns, 2009, p. 33)

Las mujeres se vuelven invisibles en el espacio público, además de que tienen que mantener su disposición y responsabilidad en el hogar, esto hace evidente la subordinación de la mujer y dominación por parte del hombre.

De acuerdo con Carrasquer y Torns (2009), la doble jornada predomina en las mujeres porque los hombres prefieren solo vender su fuerza de trabajo, mientras que ellas si tienen una responsabilidad inicial que es el trabajo doméstico y de cuidados, además de que son responsables también de la actividad productiva.

Abordar el tiempo de trabajo significa poner de manifiesto, primero, el carácter social del tiempo, la pluralidad de tiempos sociales y la singularidad del tiempo del trabajo doméstico y familiar. Segundo, quiere decir analizar la articulación entre esos distintos tiempos sociales en la vida cotidiana. Y, tercero, supone explorar dimensiones más cualitativas del tiempo, como la de la disponibilidad laboral y doméstica (Carrasquer y Torns, 2009, p. 38)

La doble jornada enmarca el problema en la vida cotidiana de las mujeres, dentro de lo público y lo privado, porque son ellas quienes en lo laboral y lo domestico están a cargo, considerado que no se logra una separación o equilibrio total entre ambas, pues el trabajo de cuidados y del hogar no son las únicas actividades realizadas por mujeres que se comparten con el trabajo remunerado, el espacio físico no solo es la casa, también se incluye el espacio externo que tiene consigo llevar a los hijos a la escuela, acudir a sus actividades extraescolares, festivales, etc. Lo cual afecta el bienestar de salud de las mujeres al buscar un equilibrio entre las responsabilidades existentes para atender a todos los tiempos, disponibilidad y las responsabilidades que cargan.

De manera que, lo anterior se refleja en lo mencionado por Flor sobre el horario en que se levanta “Primero hago lo indispensable y luego ya me vengo para acá, me paro a las 6 – 6:30 de la mañana” (Flor, comerciante del mercado pasaje Chapultepec, 2024). Sin embargo, al preguntarle sobre la hora en que ella termina su día, respondió “A la una de la mañana” (Flor, comerciante del mercado pasaje Chapultepec, 2024).

Por el otro lado, Mimí no mencionó a qué hora inicia y termina su día, pero sí dejó en claro cuál es el horario de su jornada laboral en el trabajo remunerado “Llego aquí justo, justo a las 6 de la mañana que ya está abierto y me voy como a las 4 – 4:30 por mucho” (Mimí, comerciante del mercado pasaje Chapultepec, 2024).

Es importante que el trabajo del hogar y de cuidados deje de verse como el eterno femenino, a partir de compartir las actividades y generar mayor igualdad, sin marcar estereotipos, es decir, ver ese tipo de trabajo como lo que debería ser desde lo laboral y remunerado, mas no como parte de la naturaleza de las mujeres.

Las mujeres son distintas entre sí según la relación que tienen y el lugar que ocupan en la estructura productiva. Son distintas entre si según las cargas familiares que soportan. También lo son según su forma de entender el trabajo, productivo y reproductivo. Un conjunto de diferencias que se tornan desigualdad cuando todo ello se traduce en posición social, capacidad de acceso a los recursos, disponibilidad de capital social o cultural y carga total de trabajo asumida (Carrasquer y Torns, 2009, p. 39).

En cualquiera de los casos, se vuelve un tema de género, en donde, aunque la mujer tenga estudios y un trabajo remunerado no deja de ser ella quien resuelva las actividades de cuidado y del hogar, lo que parece ser tipos ideales entre hombres y mujeres, el hombre como la fuente principal de fuerza de trabajo y la mujer quien provee el apoyo en cuidados y actividades del hogar, cabe mencionar que también tendrá que ver la clase social o posición económica, etnia, religión, etc. En la doble jornada, el hombre no lo ve con el mismo significado e intencionalidad que la mujer.

La doble jornada laboral se divide entre lo público que es el empleo y lo privado que es el trabajo de cuidados y del hogar, están ligados, lo cual marca una doble carga de trabajo, y es una realidad en las sociedades, principalmente en las industrializadas, porque la vida pasa y cuando eres adulta o de mayor edad habrás notado que no pudiste disfrutar el bienestar de vida u omitiste tener actividades de ocio por estar obligada a encontrar el equilibrio entre lo público y lo privado. Sin embargo, este trabajo persiste porque es necesario para que las sociedades puedan subsistir y seguir desarrollándose, aunque el tiempo en años que se dediquen a esta doble jornada varía de acuerdo al ciclo de vida en que ellas estén, importante

recordar que incluso en edad de la vejez (a partir de los 60 años de edad) siguen ateniendo a las actividades del hogar.

“El hecho de tener que compaginar las tareas y responsabilidades familiares implicaría para los hombres renunciar a una situación de privilegio e inclusive a veces de explotación a sus parejas. Por lo tanto, muy pocas veces lo harán por iniciativa propia” (Trgo, 2018, p. 31).

Simone de Beauvoir planteaba que, en una sociedad, los hijos deben ser cuidados de manera colectiva, así como también la madre de familia recibir ayuda, ya que la maternidad va de la mano con el trabajo de la mujer.

La mujer que posea la vida personal más rica será la que más dé al hijo y la que menos le pida; la mujer que adquiera en el esfuerzo y la lucha el conocimiento de los verdaderos valores humanos será la mejor educadora”. “El hecho de que el cuidado y la educación de los niños no esté cubierto por el Estado es una carencia social: “pero es un sofisma justificarla pretendiendo que una ley escrita en el cielo o en las entrañas de la Tierra exige que madre e hijo se pertenezcan exclusivamente el uno al otro; esta mutua pertenencia no constituye, en verdad, sino una doble y nefasta opresión (Simone de Beauvoir, citado en Zicavo, 2013, p. 64).

Una mujer que goza y vive una vida personal plena tiene mayores posibilidades de contribuir y apoyar a la educación, bienestar de sus hijos, incluso sin exigirle algo a cambio, en donde resaltará la importancia de brindarle una buena educación. Sin embargo, no solo se trata de ese aspecto, hay políticas públicas que se deben implementar para un mejor cuidado de los ciudadanos en edad infantil, en su desarrollo de crecimiento, pero sigue siendo una deficiencia social. Se debe ampliar y contribuir a un enfoque colaborativo para la crianza y educación de los niños.

5.2 Equilibrio entre la vida personal y laboral

Las tareas asociadas con el ejercicio de la maternidad, mediante las cuales las mujeres asumen diversas funciones de cuidado no reconocidas en tanto trabajo, son unos de los pocos elementos universales de la división sexual del trabajo, que a su vez se relacionan con la noción de “trabajo afectivo (Hardt y Negri, 2004, citado en Zicavo, 2013, p. 54).

Las actividades del hogar y de cuidado conllevan acciones repetitivas, es decir, preparar la comida día con día, lavar la ropa al menos una vez a la semana, pero no olvidemos que también necesita de afectos maternos, de relaciones y formas de comunicación al menos entre madre de familia e hijos. Así como manifestaron las entrevistadas, en donde suelen realizar esas actividades a mayor profundidad el fin de semana para que de lunes a viernes sea menos pesado el trabajo del hogar “Dejo el quehacer hecho del fin de semana” (Mimí, comerciante del mercado pasaje Chapultepec, 2024). “Dejo hecho lo más indispensable, ya los sábados y domingos un poco más a consciencia lo que hago” (Flor, comerciante del mercado pasaje Chapultepec, 2024).

De acuerdo con Lucia Saavedra (2017), la doble jornada si tiene consecuencias hacia las mujeres, debido a que priorizan el cuidado de los demás por encima que el de ellas mismas. Sin embargo, se produce un empoderamiento en la calidad de vida y una sobrecarga en responsabilidades del hogar y de cuidados, lo cual se puede convertir en un padecimiento psíquico y este solo podría ser evitado al compartir tales actividades y no recaer todas en la mujer.

“Valorar el autocuidado está relacionado con pensarse a sí mismas, ser capaces de priorizarse, de tomar decisiones que favorezcan su autoestima, su salud y su afectividad” (Panesso, 2007, citado en Saavedra, 2017, p. 237).

El autocuidado contempla las historias individuales de cada persona, la clase social, el nivel educativo, el aspecto laboral, su forma de relacionarse y sus relaciones, pero principalmente es procurar la salud de uno mismo para su continuo desarrollo de vida, considerando la toma de decisiones conscientes y permanentes.

La doble jornada laboral, consecuencia de la inequidad en las tareas reproductivas y de cuidados, es un factor que coarta las posibilidades de las mujeres, generando dificultades para que estas puedan asumir un rol activo como personas autónomas en el proceso de salud-enfermedad-cuidado (Saavedra, 2017. P. 238).

Las mujeres al trabajar continuamente funcionan como una especie de máquina que tiene que estar en constante movimiento para que pueda operar y funcionar el bienestar del hogar y de la familia, porque son ellas el pilar, lo cual provoca que

queden atrapadas en roles que limitan su autonomía, desarrollo personal y profesional, sin tener tiempo de ocio para actividades satisfactorias o con el objetivo de desestresarse y así lograr salir de la rutina, se ven limitadas a poder construir relaciones externas al hogar y a la familia, lo cual representa la falta de equidad y bienestar personal. De igual forma se puede interpretar a que, aunque sean ellas quienes toman las decisiones en el hogar, no pueden hacer lo mismo en relación a sus interés propios y personales.

La no paridad en el ámbito doméstico y su consecuente doble jornada laboral dificulta la realización de prácticas relacionadas al cuidado de sí, al empoderamiento, al desarrollo personal y a fomentar la autoestima, ejes fundamentales a la hora de pensar la noción de autocuidado (Saavedra, 2017, p. 238).

Es esencial que las mujeres asuman activamente su propio autocuidado, así como la implementación de políticas públicas en el ámbito de la salud, con una mirada de género, en donde se reconozca la inequidad que enfrentan las mujeres, pues suelen verse afectadas en temas de enfermedades y cuidado, sin dejar a un lado que se debe promover el empoderamiento a la mujer vinculado a su autonomía, principalmente en temas de salud.

Con la duplicidad de funciones surgen sentimientos de culpa que se traducen en renunciaciones, fracasos, fatiga, insatisfacción, angustia, inquietud e incluso depresión. Las madres se preguntan sin cesar si sus hijo/as carecen de esto o de aquello, perciben entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. En ocasiones prefieren asumir sus actividades fuera de casa como algo pasajero, situación que tarde o temprano corta las alas a sus proyectos de vida (Giampino, 2005, citado en Vázquez. Et al, 2012, p. 35).

Vázquez. Et al, (2012), concluyen que las madres trabajadoras al ejercer una doble jornada que se interpreta también a una doble carga manifiestan conflictos, dificultades y un desgaste económico, emocional y físico, así como el resultado de que no por estar en un puesto laboral de prestigio se evaden de las responsabilidades de trabajo del hogar y de cuidados.

La economía globalizada ha obligado a que la mujer desarrolle tareas remuneradas para contribuir al sostén económico de su familia, -mientras todavía persisten los estereotipos de género que continúan asignándole la principal responsabilidad sobre

el trabajo hogareño y de crianza-, se establece una situación particular de desarrollo de una “doble jornada (Musarella y Disacacciatti, 2020, p. 2).

Existe una resistencia por parte de los hombres para adaptarse a los cambios en relaciones de género, es decir, una falta de compromiso en donde se refleja la construcción social que continua con la idea de que las actividades del hogar son meramente responsabilidad de la mujer, por lo que es necesario e importante que se dé una transformación cultural, en donde se redefinan los roles de género tradicionales compartiendo las tareas de cuidados y del hogar, pues esta resistencia afecta el bienestar y desarrollo de la mujer.

De acuerdo con Federici (2013), al ejercer una doble jornada provoca que las condiciones de vida de la mujer se vean deterioradas y sean más propensas a desarrollar ansiedad u otros problemas relacionados a la salud mental.

Un estudio realizado por Musarella y Disacacciatti⁷ (2020), refleja que las mujeres que tienen un trabajo fuera del hogar consideran como ventaja la construcción de auto seguridad, además de que pueden aportar un sustento económico y mejorar su autoestima, así como el estado de ánimo. Les resulta con oportunidades de apertura en las relaciones sociales, mejorando su comunicación interpersonal y favorecimiento en el desarrollo de nuevos vínculos. Su análisis igual obtuvo que la mayoría de las mujeres concuerdan en que, realizar el trabajo productivo remunerado les consume mucho tiempo, provocando que en gran parte de sus horas durante los días se sientan agotadas, por lo que encuentran necesario mantener una buena organización para poder articular el trabajo productivo remunerado con el trabajo doméstico no remunerado, es decir, que deben aprovechar y regular el tiempo para que este sea flexible o se acomode a todas sus actividades, aunque si resulta difícil lograr una buena organización en tiempos, sin

⁷ Estudio “Doble jornada laboral y percepción de la salud en mujeres: investigación cualitativa” realizado por Musarella y Disacacciatti (2020): <https://www.evidencia.org/index.php/Evidencia/article/view/6868/4433>

descartar que lo ideal sería que la familia les ayude y hacer disminuir la doble carga para ellas.

Son más frecuentes los factores que entorpecen esa “buena organización necesaria”: la falta de priorización de las tareas (darle demasiada importancia a cada pequeña cosa), la falta de planificación (el dejar que las cosas sucedan), la soledad, la mayor demanda de los hijos cuando son pequeños, la decisión de llevar trabajo productivo al hogar, y la ausencia de horarios laborales fijos (Musarella y Disacacciatti, 2020, p. 5).

Las mujeres vincularon como motivos que tienden a que esto ocurra a su estilo de vida, su forma de ser, su deseo de querer cumplir con las expectativas de todos, la dedicación de una mayor proporción de su tiempo al TPR⁸ que al TDNR⁹, el deseo de hacer varias cosas al mismo tiempo, otorgarle mayor prioridad al TPR que a otros aspectos de su vida, y el cansancio que sienten como consecuencia de la doble jornada laboral (Musarella y Disacacciatti, 2020, p. 5).

“Se desprende de la voz de las mujeres la importancia de construirse autónomas, independientes, con proyectos, identidad y desarrollo profesional, lo cual destaca la importancia que tiene para las mujeres el acceso igualitario al TPR” (” (Musarella y Disacacciatti, 2020, p. 8).

En donde es importante destacar que se han obtenido oportunidades de éxito al laborar en el mercado, una de ellas fue antes de la pandemia por COVID-19 se brindaban cursos de capacitación con el beneficio de adquirir nuevos aprendizajes e incluso distraerse “Ahorita ya no lo han hecho, pero hace como, antes de la pandemia si, luego nos mandaban folletos para ir a cursos y eso para aprender cosas nuevas” (Flor, comerciante del mercado pasaje Chapultepec, 2024).

Es así como manifestó Mimí, quien ha tenido otros empleos, no lograba sentirse cómoda y tranquila, preguntándole que es lo que más le gusta de su actual trabajo remunerado “Que soy mi propia jefa, estoy tranquila, no hay nadie que me esté molestando o algo, porque claro, también he sido empleada y si esta más pesado,

⁸ TPR: Trabajo Productivo Remunerado.

⁹ TDNR: Trabajo Doméstico No Remunerado.

es total y completamente diferente” (Mimí, comerciante del mercado pasaje Chapultepec, 2024). Lo cual visibiliza que en su actual trabajo (comercio en establecimientos) puede sentirse autónoma, construir empoderamiento, no depender de un jefe y ser ella quien maneje su horario.

La falta de conciliación entre la vida familiar, personal y trabajo hace posible que se vea perjudicado el estado de salud de las mujeres trabajadoras, lo cual repercute en su bienestar físico, social y psicológico. El cansancio es una de las consecuencias principales, pues Flor manifestó que ella a veces si llega cansada a trabajar. Sin embargo, le gusta hacer el trabajo del hogar, a excepción de una actividad “A mí realmente me gusta, lo único que a mí no me gusta es planchar ropa, eso es a mí lo único que no me gusta, de ahí en fuera si me gusta hacer todo” (Flor, comerciante del mercado pasaje Chapultepec, 2024). De igual manera, Flor y Mimí indicaron que si les resulta flexible el horario que tienen, aunque es notorio que ya tiene una jornada laboral establecida “Tiene que ser de 11 de la mañana a 9 de la noche” (Flor, comerciante del mercado pasaje Chapultepec, 2024).

Conforme a Musarella y Disacacciatti, destacan las 3 grandes afectaciones hacia la mujer, por la doble jornada, resaltando la importancia de conocerse uno mismo, quererse y tomar decisiones con conciencia sobre su cuerpo y externas:

- ✓ **Bienestar físico:** realizar los controles de rutina indicados por su médico.
- ✓ **Psicológico:** recibir una buena alimentación, no fumar, descansar bien y realizar psicoterapia para sentirse saludables.
- ✓ **Social:** llevar un estilo de vida saludable y actividades de ocio, así como rodearse de buena gente y no caer en excesos.

Las mujeres enfrentan obstáculos para lograr el equilibrio entre vida personal y laboral, disminuyendo también su desarrollo para un mayor cargo de crecimiento en el trabajo remunerado, el éxito no solo depende de las habilidades que tienen, sino también de factores externos para conciliar la vida personal y laboral. Es de suma importancia que, así como se prioriza el cuidado afectivo materno también sea activo el lado paterno incluyéndolo en las actividades del hogar, lo cual podría hacer más factible y equilibrar las responsabilidades.

5.3 Roles de género

“La familia es esencialmente la institucionalización de nuestro trabajo no remunerado, de nuestra dependencia salarial de los hombres y, consecuentemente, la institucionalización de la desigual división de poder que ha disciplinado tanto nuestras vidas como las de los hombres” (Federici, 2013, p. 59).

“Las jornadas laborales les resultan extensas y piensan que ellas, por su condición de género, tienen menos oportunidades de crecer laboralmente que los hombres” (Musarella y Disacacciatti, 2020, p. 4).

Es un proceso que se ha formado históricamente, en donde las mujeres toman el rol de ser el eje principal para realizar las actividades del hogar y de cuidados: la mujer tiene que planchar, limpiar, hacer la comida, procurar, ver y cuidar de los hijos, además de la carga en el lado afectivo de la familia.

El género, sin embargo, es una categoría construida social y culturalmente, que viene a definir qué se entiende en cada sociedad y cultura por femenino y masculino. Por tanto, delimita qué valores, conductas y expectativas deben ser propias de los hombres y cuáles propias de las mujeres en ese contexto determinado. Lo femenino y lo masculino se aprende y, por lo tanto, se puede modificar. El género explicaría en nuestra sociedad las desigualdades entre los hombres y las mujeres (Gasteiz, 2008, p. 21).

Los roles de género que se han formado tienden a una visión tradicional y conservadora en las dinámicas familiares. El hombre se maneja como el principal proveedor en el aspecto económico, mientras que, por el otro lado, la mujer asume el papel de la carga del trabajo doméstico no remunerado o del hogar y de cuidados. Se destaca la noción e idea que cuando el hombre ayuda en casa, es simplemente por colaborar con las actividades y no por ser parte de sus responsabilidades, enfatizando la desigualdad en la distribución de actividades y los estereotipos de género que limitan a las mujeres.

Musarella y Disacacciatti (2020). Las familias que se conforman por edades más jóvenes, entre 30 y 40 años o que son formadas recientemente, si hacen visible una tendencia con una visión más equitativa en las tareas del hogar y de cuidados. Esto

se debe a los cambios que se han dado a lo largo de la historia en la sociedad actual, donde la madre y padre de familia trabajan fuera de casa, al mismo tiempo que ambos se responsabilizan de los cuidados y el hogar. Si ha existido una evolución en cuanto a los roles de género, las dinámicas y organización familiar. Sin embargo, aún persiste la desigualdad perjudicando en mayor parte a la mujer. Lo cual se visibiliza con lo mencionado por Mimí, ella es una mujer que su edad ronda entre los 30 – 40 años de edad, en donde sí comparte actividades del hogar con su esposo e hijo

“Nada más tengo un hijo y pues soy la única mujer en la casa, pero por ser la mujer también me chiquean, me ayudan. Mi hijo a veces me ayuda en las actividades de la casa y mi marido el sí, ya sea que los fines de semana el me ayuda a lavar o viceversa, si tengo ganas cocino, sino salimos a comer” (Mimí, comerciante del mercado pasaje Chapultepec, 2024).

Nota: Como lo indica el testimonio anterior, actualmente (2024) si existe una mayor participación de los hombres en realizar el trabajo del hogar. Sin embargo, sigue recayendo en las mujeres porque ellos lo enmarcan sencillamente como una ayuda y no como parte de su día a día, se sigue pensando que ellas son meramente las responsables del trabajo del hogar y de cuidados. Lo cual se debe a un tema de culturalización en donde se nos ha enseñado que los hombres únicamente deben ayudar y nosotras sentirnos agradecidas o aliviadas de su participación.

Se debe considerar la necesidad de cambiar la percepción que se tiene sobre los roles en el trabajo del hogar y de cuidados. Aunque ha aumentado la participación de los hombres, se les sigue viendo como “ayudantes” en responsabilidades que deberían ser completamente compartidas, lo cual perpetua la idea de que las mujeres son las principales responsables del hogar. Es necesario dejar atrás la culturalización que se nos ha impuesto, trabajar más desde la educación a corta edad, para que ambos sexos crezcan con la idea de que las responsabilidades del hogar es un tema de todos y de cada

integrante de la casa, no solo de las mujeres, con la finalidad de fomentar la igualdad.

En cambio, Flor que su edad ronda entre 60 – 70 años si es ella quien realiza todas las actividades del trabajo del hogar “Si, hay que hacer todo eso” (Flor, comerciante del mercado pasaje Chapultepec, 2024).

El padre que llega tarde del trabajo, sólo está unas horas con sus hijos y les dedica a ellos el fin de semana, es una figura absolutamente avalada culturalmente. Sin embargo, la maternidad está asociada a la incondicionalidad, a la renuncia, al altruismo (Zicavo, 2013, p. 67).

La percepción de responsabilidades entre mujeres y hombres tiene mucha diferencia en la conciliación del trabajo y la maternidad, lo que genera una carga emocional que afecta a la vida diaria de las mujeres, resaltando el impacto negativo a su bienestar mental y emocional. La construcción social perpetua en la diferencia de roles, necesitando de un cambio cultural que promueva mayor parcialidad y equidad en la distribución de responsabilidades en lo familiar y lo laboral.

Actualmente, las mujeres que no estén dispuestas a reducir su presencia en sus asuntos familiares y domésticos, estarán en inferioridad de condiciones a la hora de competir con sus colegas varones, que culturalmente tienen menos presiones en esa dirección. De hecho, la maternidad (o su mera posibilidad) no colabora con la promoción de las mujeres en el mundo laboral (Zicavo, 2013, p. 69).

Las mujeres enfrentan desventajas en el ámbito laboral, esto se debe a las ideas culturales que se han construido, las cuales asumen que ellas deben tener una mayor presencia en el hogar y en la familia, quienes no están dispuestas a disminuir su participación en esos aspectos se ven desfavorecidas frente a la competitividad laboral con los hombres, pues ellos cuentan con mayor posibilidad de ocupar cargos laborales, aunque tengan hijos y tanto cultural como socialmente no son contemplados para ser partícipes de una doble carga y doble jornada, junto a la maternidad. Ser madre y ejercer en México disminuye las oportunidades en el trabajo para las mujeres, lo cual perpetua la desigualdad de género y estereotipos presentes.

La mayor parte del día de la mujer se ve afectado porque al dedicarse completamente al trabajo remunerado, del hogar y de cuidados resultan agotadas, en cambio, los hombres no funciona como ellas, y aunque llegara a ser así, la mujer seguiría siendo en mayor presencia la que busque sortear con éxito la maternidad a tiempo completo con el trabajo remunerado, lo cual significa que laboralmente las mujeres siguen enfrentando discriminaciones en la división sexual del trabajo de las actividades en el ámbito salarial y para el ascenso laboral.

Si hacer determinadas tareas es natural, entonces se espera que todas las mujeres las lleven a cabo e incluso que les guste hacerlas, también aquellas mujeres que, debido a su posición social, pueden escaparse de parte de este trabajo y hasta de la mayor parte de él, ya que sus maridos pueden pagar criadas y psiquiatras y pueden disfrutar de diferentes tipos de relax y entretenimiento. Puede que no sirvamos a un hombre, pero todas nosotras nos encontramos en una situación de servilismo respecto a todo el mundo masculino (Federici, 2013, p. 39).

Es la demanda por la que termina nuestra naturaleza y comienza nuestra lucha porque el simple hecho de reclamar un salario para el trabajo doméstico significa rechazar este trabajo como expresión de nuestra naturaleza y, a partir de ahí, rechazar precisamente el rol que el capital ha diseñado para nosotras (Federici, 2013, p. 39).

Reivindicar el carácter asalariado de este trabajo es el primer paso para rechazar tener que hacerlo, puesto que la demanda de salario lo hace visible, y esta visibilidad es la condición más indispensable para empezar a rebelarse contra esta situación tanto en su aspecto de trabajo doméstico como en su insidioso carácter propio de la feminidad (Federici, 2013, p. 40).

Siguiendo a Federici (2020), el trabajo del hogar y de cuidados implica un esfuerzo integral, que abarca el cuidado emocional, físico y sexual, de la mano con la crianza de los hijos los cuales formarán parte de la fuerza laboral en años futuros. El trabajo del hogar y de cuidados es fundamental para que el sistema capitalista siga funcionando, debido a que prepara a las personas que van a contribuir a la economía, considerando que esté es realizado en su gran mayoría por las mujeres y sigue siendo invisibilizado, afirma las estructuras laborales y educativas que se nos han implementado en la sociedad, lo cual significa que existe una necesidad de reconocer y valorar adecuadamente su contribución.

Las dinámicas familiares están entrelazadas con la perspectiva de género, es decir, con las mujeres, aunque ellas puedan contribuir en un segundo ingreso económico la cultura sigue considerando el salario masculino como el primer sustento familiar. Lo cual crea un sentir hacia los hombres para que opten por no ejercer una doble jornada, mientras que las mujeres al tener un trabajo supuestamente menos exigente optan por tener un rol en lo laboral y en el hogar, generando la doble jornada y explotación.

Se hace una crítica en la manera que se nos ha implementado históricamente el trabajo del hogar y de cuidados, el cual se refleja como desvalorizado y considerado una responsabilidad natural de las mujeres. Al reclamar un salario por este tipo de trabajo implica una reivindicación económica y un mayor cuestionamiento en los roles de género impuestos por el sistema capitalista. En donde se puede reflejar el empoderamiento de la mujer, buscando redefinir el valor del trabajo del hogar, desafiando las ideas culturales y tradicionales para fomentar un panorama más amplio en la equidad de género y en el reconocimiento de dichas actividades.

6. Capitulo IV. La puesta en marcha de diferentes formas de resistencia y empoderamiento de la mujer

Los desafíos que enfrentan las mujeres para lograr una autonomía y empoderamiento las han llevado a un sentir de lucha y de resistencia, pues se han visto con consecuencias negativas por las perspectivas de género que predominan, como lo son baja autoestima y vulnerabilidad. Abriendo paso a una brecha salarial en donde sin importar que se realicen las mismas actividades por parte de los hombres y las mujeres el salario que reciben no es igualitario, lo cual lleva a estrategias y enfoques que deben ser implementadas, como romper con el sistema patriarcal a partir de oportunidades equitativas, debido a que aún existen barreras que impiden a las mujeres desarrollarse total y plenamente en aspectos económicos, sociales y culturales.

6.1 Obstáculos para la autonomía y empoderamiento de la mujer

La participación laboral femenina se ve condicionada por un conjunto de restricciones que determinan sus elecciones (posibilidades) y, por lo tanto, la probabilidad de sentar bases para procesos de empoderamiento económico. Estas restricciones se originan en costumbres, creencias y valores tradicionales, y responden también a la reproducción y creación de desigualdades derivadas del funcionamiento del mercado (Espino, 2018, p. 13).

De acuerdo con la CEPAL (2018), en la perspectiva de género se encuentra la pobreza, vinculada con la equidad laboral, la autonomía económica, las consecuencias del trabajo no remunerado, los derechos reproductivos y la violencia contra la mujer, considerando la autoestima, el respeto, la vulnerabilidad y el respeto en la mujer.

La autonomía económica de las mujeres se ve limitada por diversos factores, uno de los principales es por la división sexual del trabajo tradicional, la cual asigna tareas específicas a hombres y mujeres, establece normas y expectativas sobre cómo debe de ser su comportamiento y roles. Las mujeres asumen la mayor carga y responsabilidades en el trabajo del hogar y de cuidados, generando desigualdades en el acceso a recursos económicos, culturales, sociales y políticos, es decir, las estructuras de género perpetúan la desigualdad y dificultan el empoderamiento de las mujeres.

La división del trabajo por sexos está asociada a la pobreza de las mujeres debido a sus menores oportunidades para acceder a los recursos materiales y sociales y a la toma de decisiones en materias que afectan su vida y el funcionamiento de la sociedad. Las mujeres en condiciones de pobreza tienen mayores dificultades para acceder al trabajo remunerado, ya que a las restricciones que enfrentan todas las mujeres (tareas domésticas) se agregan su falta de preparación e información o pautas culturales que las desestiman (Espino, 2018, p. 13).

La división sexual del trabajo contribuye a la pobreza de las mujeres, por hacer menos posible las oportunidades en acceso a recursos materiales y sociales, al mismo tiempo que en la toma de decisiones, enfrentándose con obstáculos adicionales al momento de buscar y conseguir un trabajo remunerado sea del sector

formal e informal. La desigualdad dificulta la situación económica de las mujeres y restringe su capacidad de tener una mejor calidad de vida.

“Para la OCDE, la brecha salarial entre géneros es uno de los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género, junto con el reparto desigual del trabajo no remunerado y la violencia contra las mujeres” (Gobierno de la Ciudad de México, 2018, s.p).

De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en México las mujeres perciben, en promedio 34.2% menos que los varones, es decir que, por un mismo trabajo, un hombre recibe mil pesos, pero una mujer solo 650 pesos (Gobierno de la Ciudad de México, 2019, s.p).

Un informe del gobierno de la Ciudad de México¹⁰ (2019), menciona que la Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo si ha llevado acciones que contribuir a la disminución de la brecha de género con:

- ✓ El programa de Fomento, Constitución y Fortalecimiento de Empresas Sociales y Solidarias, en donde se les da prioridad a los recursos para las cooperativas que en su mayoría están conformadas por mujeres.
- ✓ Subprocuraduría de Atención a Mujeres, otorga atención y asesoría con perspectiva de género, en donde también se le canaliza a la institución adecuada a las mujeres víctimas de hostigamiento, violencia y acoso laboral o a quienes son despedidas durante su embarazo.

Las capacidades de las mujeres a menudo se infravaloran porque se considera que reflejan características «femeninas», en lugar de capacidades y competencias adquiridas. Por ejemplo, una enfermera gana menos que un técnico en medicina (varón), a pesar de que ambos poseen un nivel de cualificación comparable. Estos factores pueden originar una predisposición basada en el género a la hora de fijar

¹⁰ Informe del Gobierno de la Ciudad de México “El Gobierno de la Ciudad de México realiza acciones para reducir la brecha de género en el mundo laboral” (2019): <https://trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/el-gobierno-de-la-ciudad-de-mexico-realiza-acciones-para-reducir-la-brecha-de-genero-en-el-mundo-laboral>

los salarios y de evaluar el valor del trabajo que realizan hombres y mujeres (Comisión Europea, 2014, p. 7).

Las mujeres difícilmente pueden lograr autonomía en la vida personal y laboral, porque se ven limitadas a acceder a las oportunidades que les surgen a lo largo de su vida, ya que están mayormente enfocadas en su trabajo del hogar y de cuidados, más el remunerado, y al momento de tomar decisiones lo hacen pensando también en sus responsabilidades afectivas y laborales.

Si han existido avances en la brecha salarial para el beneficio de la mujer, pero aún existen barreras que impiden que ellas se puedan desarrollar plenamente con bienestar y con igualdad en condiciones económicas, sociales y culturales. Por lo que resulta importante que se fomenten y apliquen políticas públicas con perspectiva de género para la participación, autonomía y empoderamiento de la mujer.

6.2 Nuevas estrategias y enfoques: una lucha por la igualdad de género y el empoderamiento frente al poder masculino

Todas las relaciones de poder entre hombres y mujeres han sido construidas alrededor de esta «diferencia» ya que la mayor parte de las mujeres no tenían otra alternativa que depender de los hombres para su supervivencia económica y someterse a la disciplina que conlleva esta dependencia (Federici, 2013, p. 87)

El reto de este siglo debe ser el de construir un nuevo modelo social más democrático, justo e igualitario. Para ello es fundamental que sean cada vez más los hombres dispuestos a cuestionar el modelo tradicional de masculinidad; a renunciar a los privilegios que les pueda aportar el sistema patriarcal; a liberarse de las cargas de una masculinidad hegemónica o tradicional (Gasteiz, 2008, p. 14).

El sistema patriarcal destaca que los hombres son un grupo que goza de privilegios en términos de ingresos, poder, autoridad y no se responsabilizan del trabajo del hogar y de cuidados, ya que esté mayormente es realizado por las mujeres. Sin embargo, también conlleva desventajas, pues en un sistema estricto de roles ellos resultan con una menor esperanza de vida y suelen ser más propensos a problemas de accidentes y muertes violentas, es decir, aunque el patriarcado les otorga

ventajas, también les impone presiones y riesgos, provocándoles insatisfacción en la calidad de vida.

De acuerdo con Gasteiz (2008), la igualdad de género no solo beneficia a las mujeres, sino que también lo haría con los hombres, ya que al adoptar una postura más equitativa ellos asumirían mayores responsabilidades en el cuidado de los demás integrantes de la familia y de uno mismo, lo cual puede ayudarles a mejorar e incrementar su autoestima, al mismo tiempo que se vería fortalecido su crecimiento personal promoviendo relaciones más saludables y satisfactorias. Ser igualitarios con las responsabilidades del hogar puede brindar beneficios positivos hacia los hombres, considerando también una mejora en su bienestar e interacciones sociales.

La desigualdad se transmite de generación en generación de muy diversas formas, repitiendo visiones estereotipadas sobre los papeles que deben desempeñar las niñas, las jóvenes, las mujeres adultas, las abuelas, como por ejemplo la idea de que sólo la mujer debe hacerse cargo del mundo doméstico y de los cuidados de la familia, y que al hombre le corresponde ser el proveedor. De esa forma, las mujeres trabajadoras tienen una doble jornada. Como ésta, existe una cadena de costumbres que marginan, cosifican, lastiman y normalizan la exclusión, la desigualdad y la violencia (Sheinbaum, 2020, s.p).

De acuerdo con Sheinbaum (2020), para atender el tema de la desigualdad que también se considera violencia, en México es necesario:

1. Cambios en la legislación, con el objetivo de fomentar una vida libre de violencia hacia la mujer, así como el establecimiento de sanciones en el Código Penal considerando que la violencia física y sexual a la mujer es totalmente grave.
2. Acceso a la seguridad y a la justicia para las mujeres, además de recibir capacitación con perspectiva de género a policías y ministerios públicos.
3. Condiciones para disminuir en su totalidad la violencia en el transporte y espacio público.
4. Crear un sistema de protección, con la finalidad de atender a las mujeres que sufren violencia.

5. Programas que promuevan la autonomía económica de las mujeres, para fortalecer su libertad de valerse por sí mismas.
6. Educación, cultura y acciones que fortalezcan a las mujeres desde su niñez, así como alejar de las ideas del machismo a los hombres desde que son niños.

El movimiento de los hombres por la igualdad plantea iniciar un proceso necesario de reflexión y práctica para lograr el cambio personal de los hombres hacia posiciones más igualitarias. Algunos de los ejes que distintos grupos del movimiento de hombres por la igualdad tienen en común:

- ✓ El compromiso de los hombres con el cambio personal (expresión de afectos, gestión de la frustración, vivencia de la sexualidad, compromiso contra la homofobia...).
- ✓ La lucha activa contra la violencia hacia las mujeres y la discriminación por razones de género.
- ✓ Asumir de forma igualitaria de nuestra responsabilidad en el cuidado de las personas.
- ✓ El apoyo, impulso y visibilización de modelos positivos de masculinidad (hombres cuidadores, pacíficos, sensibles...).
- ✓ El compromiso de los hombres con el cambio en el ámbito público (generar una masa crítica de hombres a favor de la igualdad, defender estrategias de conciliación, renunciar a espacios de poder para que sean ocupados por mujeres, propuesta de cambios legislativos...). (Gasteiz, 2008. p. 52).

Es necesario que los hombres se relacionen y opten por actitudes y actividades igualitarias para poder avanzar hacia una sociedad más justa, a su vez, equitativa entre los roles que comparten con las mujeres. Se reconoce que ellos actúan en base a lo que la sociedad y la cultura les ha dictaminado desde que eran pequeños, pero también son modelos masculinos que no son favorables para la igualdad, debe existir un cuestionamiento profundo con las responsabilidades entre hombres y mujeres, a pesar de que no todos siguen los mismos estereotipos, si se deben deconstruir y transformar las actitudes y formas de actuar por parte de los hombres que perjudican a las mujeres.

6.3 Vinculación entre producción y reproducción de la mujer trabajadora

Tener un salario significa ser parte de un contrato social, y no hay duda alguna acerca de su sentido: no trabajas porque te guste, o porque te venga dado de un modo natural, sino porque es la única condición bajo la que se te permite vivir (Federici, 2013, p. 37).

La articulación entre producción y reproducción aborda la manera en que la participación de las mujeres en lo económico y laboral que, si es remunerado, se relaciona con su rol en la reproducción social, es decir, en las actividades del hogar y de cuidados que no reciben un sueldo por realizarlas, siendo que son responsabilidades que le corresponden a cada integrante de la familia para sostener un hogar.

“La organización social capitalista que impone el trabajo como condición básica para nuestra existencia” (Federici, 2013, p. 66).

Desde una perspectiva marxista, si hay una relación entre ambos, pues la reproducción se ve subordinada ante la producción porque hace más fácil que se vaya creando mano de obra, es decir, que la disponibilidad de mano de obra siga existiendo para así garantizar la reproducción del sistema social, lo cual es conveniente para el capitalismo.

Confundir la estructuración que el capital hace de nuestro trabajo, ya sea en las cocinas o en las fábricas, con la organización de nuestras luchas es un claro camino hacia la derrota. Podemos estar seguras de que cada nueva forma de reestructuración laboral intentará aislarnos cada vez más. Es una ilusión pensar que el capital no nos divide cuando no trabajamos aislados unos de otros (Federici, 2013, p. 66).

Las actividades del hogar y de cuidados se relacionan con la reproducción, porque en el mercado laboral no lo ven como un trabajo, sino como responsabilidades de cada mujer, en donde no eligen hacerlo por gusto, más bien porque son tareas naturales en las mujeres, siguiendo con lo tradicional que ha impuesto el capital, lo cual es una total descontextualización de la realidad debido a que no tendría que ser así. Lo que implica que ellas se vean en un techo de cristal atrapadas, sin poder

acceder a las mismas oportunidades que los hombres, dado que su trabajo se ve influenciado por su rol en la reproducción.

La presencia femenina en el mercado laboral es como es porque el trabajo doméstico permanece como actividad privada y no socializada. Por ello las mujeres se ubican, preferentemente, en el marco de unas relaciones sociales ajenas a las que caracterizan la relación entre capital y trabajo (Torns, 2009. p. 33).

Las mujeres que ejercen una doble jornada deben poner de frente estrategias diferentes que les ayuden a atender todos sus tiempos, en lo laboral y en el hogar, pero esto no garantiza que ellas se sientan satisfechas ya que pueden tener la percepción de sentir que no están haciendo lo suficiente por los demás, que les falta tiempo, horas y responsabilidades para terminar su día. Sin embargo, de acuerdo con Torns y Carrasquer (2009), mencionan que, de por medio hay una dimensión en el contexto espacial y temporal, pues las actividades del hogar y de cuidados no son solo en la casa sino que hay otros espacios físicos en donde siguen siendo una responsabilidad, por lo que las mujeres van a ubicar primordialmente la distancia entre su trabajo y casa para ver su disponibilidad o incluso aceptar ese empleo, porque los espacios en donde se va a desarrollar su trabajo remunerado van a ver desde el sentido de la cercanía y accesibilidad.

Las mujeres son distintas entre sí según la relación que tienen y el lugar que ocupan en la estructura productiva. Son distintas entre si según las cargas familiares que soportan. También lo son según su forma de entender el trabajo, productivo y reproductivo. Un conjunto de diferencias que se tornan desigualdad cuando todo ello se traduce en posición social, capacidad de acceso a los recursos, disponibilidad de capital social o cultural y carga total de trabajo asumida (Torns y Carrasquer, 2009, p. 39).

Las mujeres trabajadoras enfrentan desafíos como lo es un trabajo precario y menores oportunidades para seguir desarrollándose, por el otro lado, ya no existe una separación entre lo público y lo privado de sus vidas porque resulta difícil separar ambas actividades, por lo que se da la articulación entre ambos aspectos, una interacción del trabajo remunerado al mismo tiempo que con el del hogar y de cuidados.

Reflexiones finales

La desigualdad que enfrentan las mujeres en el trabajo remunerado, del hogar y de cuidados refleja la estructura social que se nos ha impuesto a través de los roles de género que hombres y mujeres deben seguir, en donde el ámbito del hogar, de cuidados y afectivo es tarea únicamente de la mujer, lo cual es arraigado por el patriarcado y el capitalismo, pues para el capital es conveniente que se siga reproduciendo mano de obra y fuerza de trabajo, lo cual también provoca que la mujer acepte trabajos precarios para no descuidar sus actividades y tiempos en la casa, a su vez, con su familia, ya que culturalmente se ha tomado el salario del hombre como primer sustento familiar, pero la situación cambia cuando ellos ven que tener un segundo salario sirve para llevar una vida económicamente estable, lo cual vuelve una doble jornada para las mujeres porque se sienten con la responsabilidad de cumplir todos los aspectos que socialmente se le han demandado, sin importar que tener ese ritmo sin un equilibrio entre vida personal y laboral afecte a su bienestar provocándole problemas de salud físicos y mentales, lo cual visibiliza que ya no haya una separación entre lo público y lo privado, tal es así que se combinan los tiempos y espacios. Para poder avanzar hacia una sociedad más equitativa es fundamental que el trabajo del hogar y de cuidados deje de verse meramente responsabilidad de la mujer, erradicar las ideas culturales y sociales que se nos han impuesto respecto a los estereotipos y oficios, esté no debe considerarse como el eterno femenino, romper con el sistema patriarcal que enfatiza la manera en que la mujer es subordinada ante el hombre, dejándolo claro en el término “techo de cristal” pues no se puede escalar a puestos de mayor nivel laboral, porque los hombres suelen ser los principales en ocuparlos, siendo que los estereotipos han jugado un papel importante en la sociedad en donde a la mujer se le asocia con menos disponibilidad de tiempo si tiene una familia e incluso con la parte de no cumplir con los estándares físicos.

Es importante que se revalorice el trabajo del hogar y de cuidados, así como implementar políticas públicas reales en favor a las mujeres y a la igualdad de oportunidades, porque el empoderamiento no solo se debe ver visible en la toma de

decisiones familiares, sino que debe serlo cultural, social y económicamente, no se trata de elegir un trabajo únicamente por la cercanía sino porque esté te brinda un desarrollo profesional, estabilidad laboral y relaciones sociales. La resistencia por parte de las mujeres es importante para lograr que alcancen y exploten su potencial profesional, así como personal, cuestionando y desmantelando las ideas, normas no escritas de género, debe haber libertad sobre la vida propia logrando contribuir a la sociedad de una manera justa.

Referencias

- Camberos, M., Bracamontes, J. (2021). La informalidad laboral en las entidades de México en el siglo XXI: posibles factores explicativos. Realidad, Datos y Espacio Revista Internacional de Estadística y Geografía. https://rde.inegi.org.mx/wp-content/uploads/2021/04/RDE33_03.pdf
- Cortés, L. (2023). Derecho a la seguridad social. Riesgos de trabajo. Centro de Estudios Constitucionales SCJN. https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2023-10/CDJ_Riesgos%20de%20trabajo_electro%CC%81nico_final.pdf
- Carrasquer, P., Torns, T. (2009). La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/tdx-0406110-152629/pco1de1.pdf>
- Comisión Europea. (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Dirección General de Justicia. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>
- Cubillos, S., Monreal, A. (2019). Trabajo y género; doble jornada, trabajo y salud. Gaceta de psiquiatría universitaria. <https://sodepsi.cl/wp-content/uploads/2020/09/GPU-2019-1.pdf#page=17>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2019). ¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género? Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>
- Camarena M., Saavedra, M. (2018). El techo de cristal en México. La ventana. <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n47/1405-9436-laven-5-47-00312.pdf>
- ENOE (26 de febrero de 2024). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) Cuarto trimestre de 2023. INEGI.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_02.pdf

- Espino, A. (2018). Capacitación laboral para la autonomía económica de las mujeres en situación de pobreza. Asuntos de género, CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d2b6f275-3ddf-4889-92a7-4fda8715446c/content>
- Estevan, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, A., Romo, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. Revista Reidocrea. Universidad de Granada. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%cc%81quez-Romero-Rodri%cc%81quez-Romo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Federici, S. (2013). Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. Creative Commons. <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Revolucion%20en%20punto%20cero-TdS.pdf>
- Gobierno de la Ciudad de México. (2019). El Gobierno de la Ciudad de México realiza acciones para reducir la brecha de género en el mundo laboral. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. <https://trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/el-gobierno-de-la-ciudad-de-mexico-realiza-acciones-para-reducir-la-brecha-de-genero-en-el-mundo-laboral>
- Gobierno de la Ciudad de México. (2018). Brecha salarial, una de las grandes barreras para la igualdad de género. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. <https://www.gob.mx/conavim/es/articulos/brecha-salarial-una-de-las-grandes-barreras-para-la-igualdad-de-genero?idiom=es>
- Gasteiz, V. (2008). Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer.

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_kanp_ainak/es_def/adjuntos/guia_masculinidad_cas.pdf

- INEGI (s.f). Clasificación Mexicana de Ocupaciones, (CMO) – Histórica. https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_mexicana_de_ocupaciones_vol_i.pdf
- INEGI. (2020). Censo de población y vivienda 2020. <https://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/df/poblacion/>
- León, M. (2021). Poder y empoderamiento de las mujeres. Corporación para el Desarrollo Regional. <https://corporacionparaeldesarrolloregional.org/wp-content/uploads/2021/01/Poder-y-empodamiento-de-mujeres.pdf>
- Musarella, N., Disacacciatti, V. (2020). Doble jornada laboral y percepción de la salud en mujeres: investigación cualitativa. Evidencia. <https://www.evidencia.org/index.php/Evidencia/article/view/6868/4433>
- Naciones Unidas. (2019). Estrategia para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (2018-2021). Oficina de las Naciones Unidas en Viena Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito. https://www.unodc.org/documents/Gender/Gender_Strategy_Spanish/19-03337_Gender_Strategy_S_ebook.pdf
- Presidencia de la Republica. (21 de noviembre, 2013). ¿Quiénes son empleados formales? Gobierno de la Ciudad de México. <https://www.gob.mx/ept/es/articulos/quienes-son-empleados-formales#:~:text=La%20formalidad%20apoya%20al%20trabajador,para%20su%20pensi%C3%B3n%20y%20retiro.>
- Rubio, M. (2021). La informalidad laboral en américa Latina. Archipiélago. Revista Cultural De Nuestra América. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/archipielago/article/view/78374>
- Ruiz, L., Pullas, P., Parra, C., Zamora, R., (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Revista de Comunicación de la SEECI, (44), 33-51. <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/523556567003.pdf>

- Ruiz, N. (03 de febrero de 2015). Comercio informal, solución provisional a la falta de empleo digno. Universidad de Guadalajara. <https://www.cucea.udg.mx/es/noticia/03-feb-2015/comercio-informal-solucion-provisional-la-falta-de-empleo-digno#:~:text=%E2%80%9CLa%20gente%20va%20al%20comercio,la%20econom%C3%ADa%20popular%20en%20la>
- Ruiz, L., Pereznieto, P. (2022). Mujeres en el mercado laboral informal y formal en México. <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/63da9a1ce90e0773d99d59e3/Query-70-Women-Informal-Mexico-Spanish-version.pdf>
- Saavedra, L. (2017). Género y salud: estudio sobre la doble jornada laboral en las mujeres y su relación con el autocuidado de su salud. IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. <https://www.aacademica.org/000-067/714.pdf>
- Sheinbaum, C. (2020). Las mujeres y la lucha por la igualdad. Gobierno de la Ciudad de México. Jefatura de Gobierno Coordinación General de Asesores y Asuntos Internacionales. <https://www.cgaai.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/las-mujeres-y-la-lucha-por-la-igualdad>
- Secretaria de Bienestar. (s.f). Empoderamiento. Gobierno de la Ciudad de México. <https://www.bienestar.gob.mx/sibien/index.php/desarrollo/18-desarrollo/18-empoderamiento>
- Silva, C., Loreto, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. Psykhe, 13(2), 29-39. <https://www.redalyc.org/pdf/967/96713203.pdf>
- Sánchez, O. (2016). Comercio local. Universidad Abierta de Cataluña. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/52802/7/ssanchezorTFG0716mem%c3%b2ria.pdf>
- Sheinbaum, C. (2020). Las mujeres y la lucha por la igualdad. Gobierno de la Ciudad de México. Jefatura de Gobierno Coordinación General de

<https://www.cgaai.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/las-mujeres-y-la-lucha-por-la-igualdad>

- Trgo, D. (2018). Doble jornada laboral y bienestar subjetivo. Universidad Abierta Interamericana. Facultad de psicología y relaciones humanas. <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC131503.pdf>
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico metodológicas desde la perspectiva de género. EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales. <https://www.redalyc.org/pdf/2971/297124045003.pdf>
- Taylor, S.J., Bogdan, R. Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados. Ed. Paidós, España, 1992- Pág-100 -132.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., Hernández, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles latinoamericanos. <https://www.scielo.org.mx/pdf/perlat/v20n39/v20n39a2.pdf>
- Zicavo, E. (2013). Dilemas de la maternidad en la actualidad: antiguos y nuevos mandatos en mujeres profesionales de la Ciudad de Buenos Aires. Revista de Estudios de Género. La ventana. <https://www.redalyc.org/pdf/884/88430445004.pdf>

Anexos

Anexo 1. Estructura de la entrevista

1. ¿Cuál es su nombre y edad?
2. ¿Cuál es su situación sentimental? Soltera, soltera con hijos, casada o casada con hijos
3. ¿Cómo fue que llegó a laborar en el comercio de establecimientos? ¿Hace cuánto tiempo inició y actualmente cuáles son los horarios de su jornada laboral?
4. ¿Desde los cuantos años fue su primer empleo?
5. ¿Siempre ha permanecido trabajando en el mismo lugar? De no ser así ¿Por qué se movió del espacio?
6. ¿Le fue difícil adquirir el establecimiento, en el sentido de que batalló con permisos, con organizaciones de las mismas personas de la zona o fue un procedimiento sencillo? ¿Qué documentos-requisitos se necesitan?
7. ¿Es empleada o trabajadora en el puesto por cuenta propia?
8. ¿Considera que ese tipo de comercio es una buena y estable fuente de ingresos?
9. ¿Hay temporadas de venta baja? De ser así ¿Cómo maneja la situación o considera que siempre hay venta alta?
10. ¿Entre los comerciantes de la zona existe la empatía de apoyarse mutuamente o apoyo de informarse si sucede algo extraño, una situación de peligro, si están inconformes o si quieren cambiar algo, un grupo de WhatsApp?
11. ¿Le resulta flexible el horario que tiene? De ser así ¿Usted tiene la libertad de decidirlo?
12. ¿Existen reglas que le impiden trabajar de una manera más flexible a su manera, o cada comerciante es libre de su espacio?
13. ¿Qué es lo que más le gusta y lo que menos le gusta de su trabajo?

14. ¿Se siente cómoda, estable y satisfecha trabajando aquí o cambiaría algo?
15. ¿Considera que trabajar en este comercio le ha brindado nuevas habilidades, oportunidades y éxito?
16. ¿Cuáles son sus condiciones de trabajo? Es decir ¿Cómo maneja sus días de descanso, de vacaciones, si tiene algún problema de salud recurre a un médico privado
17. ¿Desde su perspectiva, siente que su trabajo es reconocido y valorado en el ámbito social y en el de su hogar?
18. ¿Considera que la relación del trabajo laboral y de casa es un tema que le afecta a su propio bienestar, como situaciones de estrés (salud física y mental)?
19. ¿En casa, recibe ayuda para realizar las actividades de limpieza, comida, cuidado de los hijos o es usted quien se encarga de todo?
20. ¿Cómo acomoda sus tiempos de la vida laboral y las actividades del hogar?
21. ¿Qué espera a futuro laborando aquí? ¿Le gustaría que se convierta en un trabajo formal con todos los derechos laborales?
22. ¿Considera que al ser mujer recibe un trato digno, preferencial, respetuoso o siente que es totalmente lo contrario?
23. ¿Cree que influye mucho que venda un hombre o una mujer?
24. ¿Cuál ha sido la experiencia más significativa que ha tenido laborando en el comercio de establecimientos?

Anexo 2. Informe con códigos, citas y comentarios, por ATLAS.ti

Proyecto (Experiencias de mujeres comerciantes en la CDMX: urdimbres entre el trabajo remunerado, del hogar, y de cuidados)

Informe creado por Geraldine Santana en 12/09/2024

Informe de códigos

Todos los (28) códigos

Apoyo entre comerciantes de la zona

Comentario: por Geraldine Santana

El apoyo digitalmente no existe. Sin embargo, si hay un apoyo emocional mutuo y un trato cordial.

2 citas:

1:6 ¶ 35 – 37 in Entrevista_tri12

Si, no grupos de WhatsApp, pero si apoyo mutuo, son amables.

1:49 ¶ 130 in Entrevista_tri12

Pues sí, nos llevamos bien, todos nos saludamos, un trato cordial.

Ayuda para realizar las actividades del hogar.

Comentario: por Geraldine Santana

Algunas veces reciben ayuda por parte de los hijos y esposo, este último suele considerarse cuando tienen una relación sentimental de casadas. Sin embargo, es la mujer quien realiza la mayor parte de las actividades del hogar (comida, lavar, planchar, limpiar, etc.)

2 citas:

1:14 ¶ 70 in Entrevista_tri12

Mi hijo a veces me ayuda en las actividades de la casa y mi marido el sí, ya sea que los fines de semana el me ayuda a lavar o viceversa

1:62 ¶ 171 – 176 in Entrevista_tri12

Bueno, el quehacer si lo hago todo yo.

Cargo laboral

Comentario: por Geraldine Santana

A pesar de que son sus propias jefas, solo son titulares del local y les brindan la concesión.

2 citas:

1:4 ¶ 23 – 25 in Entrevista_tri12

Cuenta propia.

1:42 ¶ 116 – 118 in Entrevista_tri12

Somos titulares nada más, si nos dan la concesión.

Comodidad y estabilidad al laborar

Comentario: por Geraldine Santana

Es agradable la relación con el trabajo. Sin embargo, sería bueno tener un espacio del local más grande.

2 citas:

1:9 ¶ 52 – 54 in Entrevista_tri12

¿Se siente cómoda, estable y satisfecha trabajando aquí o cambiaría algo?

Todo bien, obvio quisiera un espacio más grande.

1:54 ¶ 147 – 149 in Entrevista_tri12

¿Se siente cómoda, estable y satisfecha trabajando aquí o cambiaría algo?

Si, todo bien.

Complejidad para poder vender en el mercado de Chapultepec

Comentario: por Geraldine Santana

Depende del tiempo en que obtuvieron el local, es decir, en la actualidad si es un procedimiento sencillo, pero quien estuvo desde que se inauguró el mercado si batalló más, porque no estaban acreditados los establecimientos.

1 cita:

1:68 ¶ 114 in Entrevista_tri12

Un poco difícil, porque todavía no estaban acreditados los locales, tenían poco tiempo de haberse inaugurado, porque antes esto era... pues no había locales, había muchos vagos acá viviendo, ya sabes, por eso se hicieron los locales, para que ya no hubiera vagos y la gente terminara pasando.

G: Qué se aprovechará bien el espacio ¿no?

Flor: Si, por eso se hicieron los locales, ya los locales tienen como 47 años más o menos.

Complejidad para vender en el mercado de Chapultepec

Comentario: por Geraldine Santana

Era un lugar descuidado el mercado “Pasaje de Chapultepec” en donde había gente en situación de calle y para evitarlo fue que se crearon los locales, hace alrededor de 47 años.

1 cita:

1:41 ¶ 114 in Entrevista_tri12

Había muchos vagos acá viviendo, ya sabes, por eso se hicieron los locales, para que ya no hubiera vagos y la gente terminara pasando.

Compradores con mayor frecuencia

Comentario: por Geraldine Santana

Las personas que suelen comprar más en el mercado “pasaje de Chapultepec” son quienes trabajan en oficinas.

1 cita:

1:59 ¶ 157 in Entrevista_tri12

Y a nosotros los que nos compran son los de oficina y cuando nadie trabaja pues no abrimos.

Condiciones laborales

Comentario: por Geraldine Santana

Al no tener derechos laborales, recurren a un seguro privado y sus días de descanso suelen ser sábado y domingo o a veces solo en sábado, así como sus vacaciones que las toman en días festivos.

3 citas:

1:11 ¶ 60 – 62 in Entrevista_tri12

G: ¿Cuáles son sus condiciones de trabajo? Es decir ¿Cómo maneja sus días de descanso, de vacaciones, si tiene algún problema de salud recurre a un médico privado?

Mimí: Privado o el general. No trabajo diario, si descanso a veces los sábados, sino solo de lunes a viernes

1:57 ¶ 155 – 157 in Entrevista_tri12

Flor: Yo ya descanso sábados y domingos.

G: ¿Tiene vacaciones o como las toma?

Flor: Cuando hay puentes nada más, por ejemplo, ahorita el 16 que nadie trabaja no vamos a abrir el lunes porque la gente de oficinas pues nadie trabaja.

1:58 ¶ 157 in Entrevista_tri12

A uno particular o a las instituciones del gobierno, porque pues aquí nadie tiene seguro.

Consideración de venta alta y baja

Comentario: por Geraldine Santana

Las temporadas de venta alta o baja, en el mercado de Chapultepec, dependen mucho del producto que se venda, los alimentos como comida corrida si tienen una venta diaria.

2 citas:

1:24 ¶ 31 – 33 in Entrevista_tri12

¿Hay temporadas de venta baja? De ser así ¿Cómo maneja la situación o considera que siempre hay venta alta?

Pues, te digo que tengo aquí poquito, nunca me he ido un día triste.

1:47 ¶ 124 – 126 in Entrevista_tri12

¿Hay temporadas de venta baja? De ser así ¿Cómo maneja la situación o considera que siempre hay venta alta?

Si, ahorita, por ejemplo, antes de lo de la escuela baja mucho.

Edad de su primer empleo

Comentario: por Geraldine Santana

Antes de los 18 años de edad han sido sus primeros empleos.

2 citas:

1:20 ¶ 13 in Entrevista_tri12

Desde como los doce o trece años ya empezaba yo ahí a medio trabajar.

1:36 ¶ 106 in Entrevista_tri12

Mi primer empelo fue como a los 17 años.

○ El mercado post pandemia

Comentario: por Geraldine Santana

A partir de que inició la pandemia (2019) la venta en el mercado disminuyó mucho, perjudicando a los y las comerciantes, porque se tuvo que cerrar todo por confinamiento, hasta hace apenas un año y medio las ventas en el mercado volvieron a ser estables.

2 citas:

1:45 ¶ 122 in Entrevista_tri12

G: ¿Entonces desde pandemia empezó a bajar la venta?

Flor: Si.

G: ¿Pero en general?

Flor: En todo el pasaje.

1:66 ¶ 152 in Entrevista_tri12

Si, fue muy duro lo de la pandemia, muy duro, incluso yo me tuve que ir porque no había chamba, ahorita tiene como año y medio, un año que ya volvieron a venir, o que hay movimiento, pero en la pandemia se tuvo que cerrar.

G: ¿Todo así estaba cerrado?

Flor: La mayoría si tuvo que cerrar porque no había nada, ahorita ya nos reponemos, pero ya las ventas de antes de la pandemia ya no son las mismas, ya no.

Equilibrio entre trabajo y hogar

Comentario: por Geraldine Santana

Para organizarse es más fácil cuando no se tienen hijos pequeños. Sin embargo, las actividades del hogar si las realizan todos los días y estas suelen dejarlas hechas el fin de semana, la comida si es una actividad de prepararse diariamente por ellas mismas. Así como el momento en que inician su día es antes de las 7 a.m. y termina por la noche, incluso por la madrugada, es hasta ese momento en que se pueden acostar libremente.

2 citas:

1:15 ¶ 75 – 77 in Entrevista_tri12

G: ¿Cómo acomoda sus tiempos de la vida laboral y las actividades del hogar?

Mimí: Dejé el quehacer hecho del fin de semana

1:63 ¶ 182 – 188 in Entrevista_tri12

Flor: Primero hago lo indispensable y luego ya me vengo para acá, me paro a las 6 – 6:30 de la mañana.

G: ¿Su día en si comienza a las 6?

Flor: Si y ya dejo hecho lo más indispensable, ya los sábados y domingos un poco más a consciencia lo que hago.

G: ¿Y, por ejemplo, en la semana, a qué hora termina su día más o menos?

Flor: A la una de la mañana.

Gusto y disgusto en el trabajo

Comentario: por Geraldine Santana

Lo que más les gusta de su trabajo es que pueden ser sus propias jefas, no existe una persona por arriba de ellas que las esté presionando con carga de trabajo, pues de esa manera se vuelve más pesado.

2 citas:

1:8 ¶ 48 – 50 in Entrevista_tri12

G: ¿Qué es lo que más le gusta y lo que menos le gusta de su trabajo?

Mimí: Que soy mi propia jefa, estoy tranquila, no hay nadie que me esté molestando o algo, porque claro, también he sido empleada y si esta más pesado, es total y completamente diferente.

1:53 ¶ 142 – 144 in Entrevista_tri12

Flor: Pues todo, todo me gusta, siempre me ha gustado.

G: ¿O sea que no hay algo que no le guste?

Flor: Hasta eso no, si me gusta mi trabajo.

Horarios de la jornada laboral

Comentario: por Geraldine Santana

El horario laboral de las mujeres que trabajan en el mercado de Chapultepec, inicia por la mañana y culmina en la tarde/noche. Quien inicia desde muy temprano (6:00 a.m.) suele irse por la tarde (4:00 p.m.) y quien inicia casi a medio día (11:00 a.m.) termina de trabajar por la noche (9:00 p.m.).

2 citas:

1:35 ¶ 102 in Entrevista_tri12

Yo llego a las 11 a.m. y me voy a las 9 p.m.

1:67 ¶ 8 – 9 in Entrevista_tri12

Te digo que tengo bien poquito, eh, pues voy a cumplir apenas un mes aquí en esta zona.

Me gusta que me traiga mi marido y no agarrar camión, llego aquí justo, justo a las 6 a.m. que ya está abierto y me voy como a las 4:00 – 4:30 p.m. por mucho.

Influencia al momento de vender

Comentario: por Geraldine Santana

Si influye mucho cuando vende un hombre o una mujer, relacionado con el producto que venden, es decir, en una florería suelen acercarse a comprar más con una mujer que con un hombre.

2 citas:

1:19 ¶ 88 – 90 in Entrevista_tri12

G: ¿Cree que influye mucho que venda un hombre o una mujer?

Mimí: Eh, no sé, yo siento que si tiene que ver.

1:65 ¶ 198 – 200 in Entrevista_tri12

G: ¿Cree que influye mucho que venda un hombre o una mujer?

Flor: A mí como me gusta.

Ingresos

Comentario: por Geraldine Santana

Dependerá del producto que vendan, una fuente de ingresos buena y estable es principalmente la comida.

2 citas:

1:5 ¶ 27 – 29 in Entrevista_tri12

G: ¿Considera que este tipo de comercio es una buena y estable fuente de ingresos?

Mimí: Sí, cuando se vende, más en tiempos de frío.

1:43 ¶ 120 – 122 in Entrevista_tri12

G: ¿Considera que este tipo de comercio es una buena y estable fuente de ingresos?

Flor: Pues ahorita ya no.

Libertad de elegir el horario laboral

Comentario: por Geraldine Santana

Si se tiene la libertad de elegir el horario que gusten. Sin embargo, ya tienen marcadas las horas en que inician y terminan su jornada laboral.

2 citas:

1:26 ¶ 39 – 41 in Entrevista_tri12

G: ¿Le resulta flexible el horario que tiene? De ser así ¿Usted tiene la libertad de decidirlo?

Mimí: Pues sí

1:50 ¶ 133 – 136 in Entrevista_tri12

Pues sí, pero si, tiene que ser de 11 a.m. a 9 p.m.

Manera en que afecta el bienestar al tener una doble presencia.

Comentario: por Geraldine Santana

Si hay una afectación al propio bienestar de vida de la mujer, por tener una doble presencia en el hogar y en el trabajo, aunque podemos notar que ellas

ya tienen una costumbre de tener que realizar las actividades del hogar y laboralmente.

2 citas:

1:69 ¶ 70 in Entrevista_tri12

A veces, no siempre, porque la verdad es que nada más tengo un hijo y pues soy la única mujer en la casa, pero por ser la mujer también me chiquean, me ayudan. Mi hijo a veces me ayuda en las actividades de la casa y mi marido el sí, ya sea que los fines de semana el me ayuda a lavar o viceversa, si tengo ganas cocino, sino salimos a comer.

1:70 ¶ 164 – 166 in Entrevista_tri12

Flor: Si hay que hacer todo eso

G: ¿Y viene cansada a trabajar?

Flor: Mas o menos, porque a mí realmente me gusta, lo único que a mí no me gusta es planchar ropa, eso es a mi lo único que no, de ahí en fuera si me gusta hacer todo.

Motivos para cambiarse de empleo

Comentario: por Geraldine Santana

No es de su agrado tener un jefe directo, prefieren serlo ellas mismas.

2 citas:

1:3 ¶ 15 – 17 in Entrevista_tri12

G: ¿Siempre ha permanecido trabajando en el mismo lugar? De no ser así ¿Por qué se movió del espacio?

Mimí: No, si me he cambiado, por motivos de que no me gusta que un jefe este atrás de uno mismo.

1:37 ¶ 108 – 110 in Entrevista_tri12

En las flores sí, pero ahorita ya llevo 43 años en este mercado.

○ Motivos por los cuales no es una estable fuente de ingresos

Comentario: por Geraldine Santana

La cantidad de gente que pasa por el pasaje del mercado de Chapultepec ha disminuido, debido a que en la avenida se hizo un semáforo facilitando el paso en la avenida, además de la zona libre para poder fumar, que se encuentra arriba del mercado, por el olor que no es agradable a todos.

1 cita:

1:72 ¶ 122 in Entrevista_tri12

Flor: Desde la pandemia se fue todo para abajo, aparte de que pusieron el semáforo ya mucha gente opta por pasar por el semáforo, ya aquí ya pasa muy poca gente, antes si era muy buen negocio y ahora ya no.

G: ¿Ya está más vacío?

Flor: Si, ya y también nos pasa a perjudicar los que están acá arriba.

G: ¿Ah, los de la zona libre para poder fumar?

Flor: Si, porque a la gente no le gusta el olor y no se acerca.

Oportunidades de éxito al laborar

Comentario: por Geraldine Santana

Dentro de esa labor si se han generado oportunidades de éxito, una de esas eran los cursos de capacitación en donde aprendían a realizar nuevas actividades y servía igual de distracción. Sin embargo, a partir de la pandemia dejaron de realizar las capacitaciones.

2 citas:

1:10 ¶ 56 – 58 in Entrevista_tri12

Oportunidades de éxito

1:55 ¶ 151 – 152 in Entrevista_tri12

Pues luego si, este, bueno, ahorita ya no lo han hecho, pero hace como, antes de la pandemia si, luego nos mandaban folletos para ir a cursos y eso, para aprender cosas nuevas.

Reconocimiento social

Comentario: por Geraldine Santana

Si existe un reconocimiento social, principalmente por la familia y por la gente que va a consumir y a comprar.

2 citas:

1:12 ¶ 64 – 66 in Entrevista_tri12

G: ¿Desde su perspectiva, siente que el ambulante es reconocido y valorado en el ámbito social y en el de su hogar?

Mimí: Ah si, por mi familia si es valorado y por la gente pues igual, solo vienen a consumir.

1:60 ¶ 159 – 160 in Entrevista_tri12

No pues yo pienso que es bien visto, porque mucha gente, aunque no compre luego dice “Ay, qué bonito, que bonitos arreglos” creo que son buenos comentarios, hay gente que no le gustan, pero igual a quienes sí

○ Reglas para laborar

Comentario: por Geraldine Santana

Si existen reglas para laborar en esa zona, pues todos y todas las comerciantes cuentan con un espacio muy reducido, tomando en cuenta que

el mercado abre a las 5:00 a.m. y se cierra a las 9:30, por lo que a esa última hora ya nadie puede estar dentro.

3 citas:

1:7 ¶ 43 – 45 in Entrevista_tri12

Si, si existen reglas.

1:51 ¶ 138 – 140 in Entrevista_tri12

Todos somos libres, si no quieren abrir por ejemplo pues no abren.

1:52 ¶ 140, El pasaje si, abre a las 5 de la mañana y se cierra a las 9:30 in Entrevista_tri12

El pasaje si, abre a las 5 de la mañana y se cierra a las 9:30 y a esa hora si ya no puede haber nadie, todo mundo se tiene que ir.

Situación sentimental

Comentario: por Geraldine Santana

Su situación sentimental suele ser casada con hijos o soltera con hijos.

Temporadas de venta alta

Comentario: por Geraldine Santana

En el caso de la venta de flores, la mejor temporada para vender es el 14 de febrero y navidad, dado que igual pone a la venta objetos navideños.

1 cita:

1:48 ¶ 126 in Entrevista_tri12

Flor: Ahorita ya nada más la única fecha que alza la venta es el 14 de febrero y en diciembre un poco, en navidad.

G: ¿Vende noche buena?

Flor: Noche buena si, cositas navideñas y eso.

Tiempo que lleva laborando en el mercado de Chapultepec

Comentario: por Geraldine Santana

Diferentes situaciones: comparativa entre quien lleva un mes y quien lleva 43 años laborando en ese mercado.

2 citas:

1:37 ¶ 108 – 110 in Entrevista_tri12

G: ¿Siempre ha permanecido trabajando en el mismo lugar? De no ser así ¿Por qué se movió del espacio?

Flor: En las flores sí, pero ahorita ya llevo 43 años en este mercado.

1:39 ¶ 8 in Entrevista_tri12

Te digo que tengo bien poquito, eh, pues voy a cumplir apenas un mes aquí en esta zona.

Trato que reciben al vender en ese espacio

Comentario: por Geraldine Santana

Es un trato en el cual se dirigen con respeto.

2 citas:

1:18 ¶ 84 – 86 in Entrevista_tri12

G: ¿Considera que al ser mujer recibe un trato digno, preferencial, respetuoso o siente que es totalmente lo contrario?

Mimí: Si, se dirigen con respeto.

1:64 ¶ 194 – 196 in Entrevista_tri12

Sí, un buen trato.

Anexo 3. Red “Empoderamiento y doble jornada de la mujer trabajadora en el comercio de establecimientos”

