

Resumen del artículo

Interseccionalidad y desigualdad étnica en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Monterrey

Intersectionality and Ethnic Inequality in the Labor Market of the Metropolitan Monterrey Area

María de Jesús Ávila Sánchez

Universidad Autónoma de Nuevo León-Instituto de Investigaciones Sociales, SNI I, México.

maria.avilasnz@uanl.edu.mx

 <http://orcid.org/0000-0002-8693-4634>

Doctora en Ciencias Sociales, Universidad de Leiden, Países Bajos.

José Alfredo Jáuregui Díaz

Universidad Autónoma de Nuevo León-Instituto de Investigaciones Sociales, SNI I, México.

alfredo.jaureguidz@uanl.edu.mx

 <http://orcid.org/0000-0002-2518-8818>

Doctor en Demografía, Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Recibido: 8 de noviembre de 2019

Aprobado: 23 de octubre de 2020

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la desigualdad étnica en el trabajo monetarizado entre las mujeres neolonesas, así como las condiciones en las que se están insertando las mujeres indígenas y no indígenas en el mercado laboral. Por ello, utilizaremos la perspectiva teórica metodológica de la interseccionalidad. El enfoque de la interseccionalidad ha sido útil para mostrar la manera en que actúan las categorías sociales, de mujeres y etnia, en el mercado de trabajo, lo que conllevan a la reproducción de desigualdades étnicas entre las mujeres, concretadas en el hecho de que las mujeres indígenas son segregadas ocupacionalmente. Los resultados con-



SECCIÓN GENERAL

207

Intersticios Sociales
El Colegio de Jalisco
septiembre 2021-febrero 2022
núm. 22
ISSN 2007-4964

firman que el mercado de trabajo crea un acceso desigual, segregando a las mujeres indígenas a las ocupaciones con menor prestigio social y remuneración, lo cual se perciben de manera contundente en la brecha o disparidad salarial, que se estima en 33.0 %, es decir que las mujeres indígenas perciben en promedio 67 % de lo que ganan las mujeres que no se reconocen como indígenas. Limitando sus libertades económicas, sociales y políticas, y fomentando la situación de privilegio de las mujeres no indígenas.

Palabras clave:
trabajo, indígenas,
desigualdad, mujeres,
discriminación.

Abstract

In our research we set out to analyze ethnic inequality in wage work among women in the metropolitan area of the city of Monterrey in northern Mexico, and the conditions in which indigenous and non-indigenous women are inserted into the labor market there, using the theoretical-methodological perspective called intersectionality. This approach has proven useful in showing how the social categories of women and ethnic groups act in labor markets and contribute to the reproduction of ethnic inequalities among women, concretized in the occupational segregation of Indigenous women. Results confirm that the labor market creates unequal access by channeling indigenous women into low-wage occupations with less social prestige. This is clearly visible in the large wage gap or disparity, which is estimated at 33 %, which means that indigenous women, on average, earn only 67 % of what women who do not recognize themselves as indigenous receive. Obviously, this limits the economic, social, and political freedoms of the former and fosters a privileged situation for non-indigenous working women.

Keywords:
work, indigenous, inequality,
women, discrimination.

María de Jesús Ávila Sánchez

Universidad Autónoma de Nuevo León-Instituto de Investigaciones Sociales, SNI I, México.

José Alfredo Jáuregui Díaz

Universidad Autónoma de Nuevo León-Instituto de Investigaciones Sociales, SNI I, México.

Introducción

El objetivo de este trabajo es conocer la magnitud de la desigualdad en el trabajo monetarizado que existe entre las mujeres indígenas y las mujeres no indígenas en un contexto urbano como Zona Metropolitana de Monterrey (ZMM), así como las condiciones laborales de estas dos comunidades de mujeres desde el enfoque teórico y metodológico de la interseccionalidad. Para ello, se utilizó como fuente de información los microdatos de la Encuesta Intercensal 2015 que fueron recolectados por el Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI).¹

Los estudios sobre la inserción de las mujeres al mercado laboral han sido uno de los que más atención han recibido para evidenciar las desigualdades de género. Se han desarrollado diferentes teorías para tratar de explicar la desigualdad de género en el trabajo monetarizado, tales como la teoría marxista, la teoría feminista, la teoría dual, la teoría posestructuralista, la teoría del capital humano y la teoría de la interseccionalidad.

Pese a los aportes de cada uno de los enfoques al entendimiento de la desigualdad de género en el mercado laboral, ninguno ha podido explicar la pluralidad de atribuciones presentes en todas las mujeres,² por lo que de acuerdo con las teorías poscoloniales la categoría de mujer no es suficiente dentro del análisis de género, ya que excluye a las “otras mujeres”: las indígenas, las inmigrantes, las negras, entre otras, mujeres que ponen en evidencia las implicaciones de insertarse en un mercado laboral, patriarcal, colonialista y capitalista.³

Tampoco las teorías de género y feministas han contribuido con investigaciones al entendimiento de las jerarquías sociales, que crean desventajas

1 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Intercensal 2015 Síntesis metodológica y conceptual (Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

2 K. Davis, “Intersectionality. Intersectionality as buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful”, *Feminist Theory*, 9.1 (2008), 67-85.

3 O. Curiel, “La descolonització des d'una proposta feminista crítica”. En *Descolonització i despatricialització de i des dels feminismes d' Aybya Yala*, 5-13 (Barcelona: de Acsur Las segovias, 2015).

- 4 W. Crenshaw, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics", *University of Chicago Legal Forum* 40 (1989): 139-167.
- 5 María Olimpia Farfán Morales y Jorge Arturo Castillo Hernández, *Migrantes Mixtecos. La red social y el sistema de cargos*, *Revista de Humanidades* 11, (2001): 169-186; Séverine Durin, *Nuevo León, un nuevo destino de la migración indígena*, *Antropología Experimental* 3 (2003): 1-7; Laura Chavarría, "Jóvenes inmigrantes indígenas viviendo en zonas urbanas afluentes. El caso de las empleadas domésticas, situaciones de inseguridad y violencia en Monterrey" (Tesis de Maestría en Estudios Latinoamericanos, Holanda, Universidad de Utrecht, 2005); Laura Chavarría, "Cómo sentirse seguras en Monterrey. Redes migratorias femeninas y empleo doméstico puertas adentro". En *Entre luces y sombras. Miradas sobre los indígenas en el área metropolitana de Monterrey*, 173-203 (Ciudad de México: CIESAS-CDI, 2008); Séverine Durin, "¿Una educación indígena intercultural para la ciudad? El Departamento de Educación Indígena en Nuevo León, *Revista Frontera Norte*, 19.38 (2007): 63-91; Séverine Durin, *Entre luces y sombras. Miradas sobre los indígenas en el área metropolitana de Monterrey* (Ciudad de México: La Casa Chata-Ciesas, 2008); Séverine Durin y Rebeca Moreno, "Caracterización sociodemográfica de la población hablante acumulativas en términos de desigualdad de género, etnia y clase social, debate que es recogido en el concepto de la interseccionalidad que Crenshaw lo define como "el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión o privilegio con base en su pertenencia a múltiples categorías sociales",⁴ por lo que una persona puede pertenecer a más de una comunidad a la vez y experimentar opresiones y privilegios diferentes de manera simultánea. En el presente trabajo nos apoyamos en este enfoque para visibilizar la opresión múltiple que sufren las mujeres indígenas residentes en la ZMM comparándolas con las mujeres no indígenas.
- Partimos del supuesto que la desigualdad que sufren las mujeres indígenas en el trabajo monetarizado es resultado de una injusticia estructural, ya que las mujeres indígenas enfrentan una triple opresión, el de ser mujer, el de pertenecer a una población diferente a la dominante y el ser consideradas migrantes, ya que muchas mujeres se ven más vulneradas en sus derechos por el hecho de ser indígenas o migrantes y no por ser mujeres. En este caso, la etnicidad y la migración constituyen otras estructuras de injusticia. Así, las mujeres indígenas enfrentan varias injusticias estructurales, que se relacionan unas con otras ampliando o contrayendo su vulnerabilidad en función de los diferentes grupos sociales a los que pertenecen estructuralmente.
- Diversos estudios han documentado las condiciones laborales de las personas migrantes indígena en la ZMM,⁵ estos estudios se han centrado en tres temáticas principalmente: los procesos de inserción social y asentamiento territorial, la discriminación hacia las personas indígenas por parte de la población local, la desigualdad de género en el mercado laboral y el trabajo doméstico realizados por mujeres indígenas. Sin embargo, no se han examinado las desigualdades laborales que existen dentro de la categoría de mujer y etnia.
- El documento se encuentra estructurado en cinco secciones, la primera corresponde a los antecedentes en donde se describen los estudios que se han realizado sobre las condiciones laborales de las mujeres en la ZMM. La segunda es el marco teórico, ahí se abordan las teorías que explican la desigualdad en el mercado de trabajo. La tercera es la metodología donde se describen los procedimientos realizados para utilizar el concepto de

interseccionalidad. La cuarta son los resultados, se examinan los principales hallazgos del trabajo. La quinta y última es la conclusión, se discute los resultados y se sugieren líneas de investigación pendientes.

Antecedentes

En la ZMM, la presencia de la población indígena es cada vez más visible, ya que han tenido una tasa de crecimiento constante de ser menos de 200 hablantes de alguna lengua indígena en 1950, para el 2015 son más de 60 mil. Aunque Jáuregui señala que si se combinan los criterios de hablante de lengua indígena con autoadscribirse como indígena y/o vivir en un hogar en donde algunos de los familiares hablen una lengua indígena entonces la población indígena se incrementa a 650 mil,⁶ lo que representa 13 % de la población del estado. De los cuales, 325,120 son mujeres indígenas y 331,218 hombres, destaca que existe una proporción similar de mujeres y hombres, 49.5 % y 50.5 % respectivamente.

Sobre la inserción al mercado de trabajo de las personas indígenas residentes en la ZMM se conoce poco, de acuerdo con Durin los migrantes indígenas comenzaron a arribar a la entidad desde la década de 1970, en particular, los grupos náhuatl y tenek, por la demanda de trabajadores para el sector informal y porque se ofrecían sueldos más altos que en sus comunidades de origen.⁷ Posteriormente, llegaron otros grupos indígenas, como los mazahuas del Estado de México, los mixtecos de Oaxaca y los otomíes de Querétaro que se insertaron en el comercio informal, como vendedores ambulantes de artesanías, semillas, dulces o bien pidiendo dinero en las calles.⁸ Lo que muestra que existe una segmentación ocupacional relacionada con el grupo étnico de pertenencia, la comunidad de origen, el género y la generación.⁹

Sin embargo, no se ha documentado suficientemente sobre la inserción laboral de las mujeres indígenas residentes ZMM, Durin menciona que las mujeres comenzaron a llegar a la entidad hasta la década de 1990, ya sea por reunificación familiar o en busca de trabajo.¹⁰ Mientras que Kumar, Cer-

de lengua indígena en el Área Metropolitana de Monterrey". En *Entre luces y sombras. Miradas sobre los indígenas en el Área Metropolitana de Monterrey*, 81-138 (Ciudad de México: CIESAS-CDI, 2008); Séverine Durin, Rebeca Moreno y Cecilia Sheridan, "Rostros desconocidos. Perfil sociodemográfico de las indígenas en Monterrey", *Revista Trayectorias* 9.32 (2007): 29-42; Adela Díaz Meléndez, *Migración indígena y apropiación del espacio público en Monterrey. El caso de la Alameda* (Ciudad de México: UDEM, UANL y CIESAS, 2009); Nicolás Pernet, "Indiens et Urbains. Géographie d'un groupe ethnique Dans l'Aire Métropolitaine de Monterrey. Le cas de Mazahuas de Santiago Coachochitlán" (Master Géographie Université de Provence, 2009); Séverine Durin y Nicolás Pernet, "Redes sociales, etnicidad y recomposición de espacios residenciales en familias mazahuas de Temascalcingo en Monterrey". En *Cuando México enfrenta la globalización. Permanencias y cambios en el área metropolitana de Monterrey*, 11-129 (Ciudad de México: Universidad Autónoma de Nuevo León-El Colegio de la Frontera Norte, 2010); Arun Kumar Acharya, José Juan Cervantes Niño, María del Carmen Pineda, Idalia Irasema Gallegos y Miriam Carolina Molina, "Migrantes indígenas en la zona metropolitana de Monterrey y los procesos de adaptación", *Revista Antropología Experimental* 10.21 (2010): 379-394; Olimpia Farfán, Ismael Fernández, Luis F. García, "Los

migrantes indígenas en la zona metropolitana de Monterrey: Mazahua, Otomíes y Mixtecos". En *Movilidad migratoria de la población indígena en México, 29-80* (Ciudad de México: Instituto Nacional de Antropología e Historia, 2011); Arun Kumar Acharya y Manuel Barragán, *Social Segregation of indigenous migrants in Mexico: an overview from Monterrey, Urban Challenge 23.1* (2012): 140-149; Diana Patricia García, "La espacialidad de los indígenas en el área metropolitana de Monterrey", *Revista Relaciones*, 134 (2013): 57-92; Carla Adriana Vázquez Ferrel, "Migración y discriminación contra las migrantes indígenas: el caso de las mujeres migrantes en la zona metropolitana de Monterrey" (Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León, 2014); José Alfredo Jáuregui, "La inmigración indígena en Nuevo León", *Milenio*, 2017, disponible en http://www.milenio.com/firmas/sociedad_sustentable/ (fecha de acceso: 10 febrero del 2018); María de Jesús Ávila y José Alfredo Jáuregui, "La desigualdad de género en el trabajo en mujeres migrantes indígenas en Nuevo León, México", *Revista Latino Americana de Geografía e Género*, 10.1 (2019): 4365.

6 Jáuregui, "La inmigración indígena en Nuevo León".

7 Durin, *Entre luces y sombras*, 2008.

8 García, "La espacialidad de los indígenas...".

9 Farfán, Fernández y García, "Los migrantes indígenas...".

10 Durin, *Entre luces y sombras*, 2008.

vantes, Pineda, Gallegos y Molina con base en una encuesta realizada a 150 personas indígenas,¹¹ identifican que la mayoría de las mujeres indígenas que trabajan se desempeñaron como vendedoras ambulantes, empleadas domésticas y obreras, lo que dificulta su integración, ya que se concentraron en actividades informales. En cuanto al salario, el 80 % de las mujeres indígenas percibe de dos a cuatro salarios mínimos. Estos autores señalan que a "diferencia de lo mencionado por Durin este nivel de ingresos les asegura a los migrantes indígenas una buena perspectiva de vida, lo cual difícilmente tendrían en sus lugares de origen".¹²

El trabajo doméstico y la venta ambulante desempeñado por mujeres indígenas son las dos ocupaciones que más se ha estudiado. Durin y Vázquez coinciden en que el servicio doméstico es el empleo más desempeñado entre las mujeres indígenas, lo que muestra la alta segregación laboral y que esta actividad es un nicho laboral etnizado.¹³ Aunado a las condiciones de discriminación que son objeto las mujeres indígenas trabajadoras domésticas.

Mientras que Farfán, Fernández y García han examinado la venta ambulante, señalan que a diferencia de otras investigaciones, la venta ambulante no es exclusivo de las mujeres y sus hijos, sino que es una actividad en la que interviene toda la familia como una estrategia de los migrantes indígenas para maximizar su fuerza de trabajo familiar,¹⁴ en este sentido, el comercio se apoya en formas tradicionales de vida sustentada en las unidades domésticas, entendida como una unidad de producción y consumo, mecanismo que se reproduce en el contexto de la ZMM.

Sobre las desigualdades de género entre la población indígena en el trabajo, Ávila y Jáuregui encuentran que el acceso de las mujeres indígenas al trabajo dista mucho del alcanzado por los hombres.¹⁵ Además, persiste una brecha salarial entre mujeres y hombres indígenas en las diferentes posiciones que desempeñan en el trabajo, lo que refleja que las mujeres indígenas reciben en promedio salarios inferiores independientemente de la posición que ocupen, resultado de las relaciones asimétricas.

Sin embargo, no se ha examinado lo suficiente las desigualdades laborales que existe al interior de la categoría mujer, las opresiones que sufren

algunas mujeres por pertenecer a comunidades menos valoradas socialmente, como son las mujeres indígenas que residen en un contexto urbano como la ZMM. Por lo que resulta importante visibilizar de manera multidimensional la forma en que ocurre la desigualdad y cómo la realidad social atraviesa a las mujeres todas esas suman de identidades de manera diferente.

Marco teórico

El valor del trabajo de las mujeres es un problema universal e histórico y la posición de las mujeres varían de una sociedad a otra, de acuerdo con las relaciones políticas y económicas imperantes. Como señala Blay cada nación tiene sus propias formas culturales, económicas y políticas para implementar esta subordinación.¹⁶ Es por ello, que se considera al trabajo un lugar importante para el empoderamiento de la mujer. Se han desarrollado diferentes teorías para tratar de explicar la desigualdad de género en el trabajo monetarizado, tales como la teoría marxista, la teoría feminista, la teoría dual, la teoría posestructuralista, la teoría del capital humano y la teoría de la interseccionalidad.

Teoría marxista

Los teóricos marxistas cuestionan la noción convencional de crear plusvalor al demostrar cómo los capitalistas explotan las desigualdades de género para lograr su mayor ventaja económica.¹⁷ La perspectiva marxista de la desigualdad de género en el trabajo argumenta que las mujeres constituyen un “ejército de reserva de mano de obra”.¹⁸ Argumentan que las mujeres pueden acceder a trabajos monetarizados cuando hay escasez de mano de obra masculina.

Según los marxistas, el conflicto entre el trabajo y el capital es la causa principal de la desigualdad del trabajo.¹⁹ Estos teóricos argumentan que el empleador para usar mano de obra barata y disuadir la resistencia de los trabajadores tienden a mantener la desigualdad de género en el empleo.²⁰ Por

- 11 Kumar, Cervantes, Pineda, Gallegos y Molina, “Migrantes indígenas...”.
- 12 Durin, “¿Una educación indígena intercultural...”, 387.
- 13 Durin, *Entre luces y sombras*, 2008; Vázquez, “Migración y discriminación...”.
- 14 Farfán, Fernández y García, “Los migrantes indígenas...”.
- 15 Ávila y Jáuregui, “La desigualdad de género en el trabajo...”.
- 16 E. Blay, “Mujeres y Movimientos Sociales. Perspectiva”, *Revista de la Fundación SEADE*, 8 (1994): 45-47.
- 17 David Lockwood, *Solidarity and Schism* (Oxford: Clarendon Press, 1992).
- 18 I. Bruegel, “Women as a reserve army of labour: a note on recent British experience”, *Feminist Review* 3 (1979): 1223, en especial 12.
- 19 Erik Olin Wright, “Class, state and ideology: An introduction to social science in the marxist tradition”, *Sociology*, 621 (2008): 1-74.
- 20 Anthias Floya, “Women and the Reserve Army of Labour: A Critique of Veronica Beechey”, *Capital & Class*, 10.1 (1980): 50-63.

- 21 M. Daly, *Gyn/Ecology: The Metaphysics of Radical Feminism* (Boston: Beacon Press, 1978).

- 22 S. Walby, *Theorizing Patriarchy* (Oxford: Basil Blackwell Ltd, 1990).

- 23 F. Colgan y S. Ledwith, "Sisters organizing-women and their trade unions". En *Women in Organisations*, editado por S. Ledwith y F. Colgan, 152-286 (Basingstoke: Macmillan, 1996)
- 24 Lockwood, *Solidarity and Schism*.

ello, algunas académicas feministas señalan que el enfoque marxista reduce los problemas de las mujeres como una subcategoría de la articulación del conflicto de clases de dominación masculina.²¹

Teoría feminista radical

Las feministas radicales argumentan que todo tipo de opresión se deriva de un sistema de relaciones patriarcales.²² Las feministas radicales consideran el concepto de patriarcado como la base de la opresión en el empleo. Las feministas radicales sugieren que el patriarcado impone el menor estatus socioeconómico de las mujeres.

Sin embargo, algunos estudiosos han desafiado el concepto de patriarcado para explicar el estado de desventaja contemporáneo de las mujeres en el trabajo monetarizado. Por ejemplo, Colgan y Ledwith critican la decisión biológica del concepto en su forma tradicional,²³ lo que implica que solo los hombres ejercen el patriarcado.

Del mismo modo, Lockwood sostiene que esta idea del patriarcado no es aplicable a las sociedades modernas,²⁴ ya que se refiere a una forma histórica específica de las relaciones domésticas; la desigualdad de género contemporánea en las sociedades es más compleja, ya que en un mismo sujeto social convergen e interaccionan de forma dinámica diferentes tipos de desigualdad social.

La teoría de sistemas duales

Algunas académicas argumentan que las feministas marxistas y radicales por sí solas no pueden explicar el estatus de las mujeres en el empleo. Estas estudiosas han propuesto unir estas dos perspectivas teóricas mutuamente excluyentes en una teoría. Esta nueva teoría se esfuerza por explicar el doble papel del sistema capitalista y el patriarcado en la producción y el mantenimiento de la desigualdad de género en el trabajo monetarizado.²⁵

-
- 25 J. Hearn, *The Gender of Oppression: Men, Masculinity and the Critique of Marxism* (Nueva York: St Martin's, 1987).

Hartmann explica la desigualdad laboral por género en términos de la intersección de los dos sistemas del capitalismo y el patriarcado, de los cuales se benefician los grupos dominantes de cada sistema, capitalistas y hombres.²⁶ La idea del patriarcado capitalista puede verse como un avance en el estudio de las desigualdades de género en el trabajo monetarizado y no monetarizado.

Los partidarios de la teoría de sistemas duales difieren en la teorización de la relación entre el capitalismo y el patriarcado. Por ejemplo, Walby argumenta que tanto los capitalistas como los patriarcas podrían tener razones diferentes o similares para mantener el estado reprimido de las mujeres en la sociedad y el empleo.²⁷ Sin embargo, Hartmann sostiene que tanto el capitalismo como el patriarcado son sistemas independientes que se combinan entre sí y ambos promueven los mismos intereses.²⁸ Aunque el enfoque de sistemas duales hace avanzar nuestra comprensión de la desigualdad de género en el trabajo monetarizado, su trabajo no ha escapado a las críticas.

Teoría posestructuralista

Los teóricos posestructuralistas identifican el discurso dominante y los sistemas de representación como la base de la desigualdad de género. Su enfoque principal es la representación de hombres y mujeres en el empleo. Argumentan que, dependiendo de quién controla los discursos dominantes de representación, las mujeres y los hombres pueden incluirse o excluirse del empleo y otros contextos sociales.

Los posestructuralistas proponen que la subjetividad de género es un enfoque mejor para conceptualizar la naturaleza compleja y cambiante de las relaciones de género en el trabajo monetarizado. Collinson y Hearn mencionan el papel de las “subjetividades de género y sus personajes ambiguos, fragmentados, discontinuos y múltiples dentro de las relaciones asimétricas”.²⁹ Al deconstruir y descentrar el tema, algunos autores argumentan que todas las subjetividades son fragmentariamente no racionales y frecuentemente contradictorias.

26 Heidi Hartmann, “The unhappy marriage of Marxism and feminism: towards a more progressive union”. En *Women and revolution: a discussion of the unhappy marriage of Marxism and Feminism*, editado por L. Sargent, 1-42 (Boston, Massachusetts: South End Press, 1981).

27 Walby, *Theorizing Patriarchy*.

28 Hartmann, “The unhappy marriage of Marxism...”.

29 D. L. Collinson y J. Hearn, “Breaking the silence: On men, masculinities and managements”. En *Men as managers, managers as men: Critical perspectives on men, masculinities and managements*, editado por D. L. Collinson y J. Hearn, 1-24 (Newbury: Sage Publications, 1996), 10, doi: 10.4135/9781446280102.n1.

30 A. Witz, *Professions and Patriarchy* (Londres: Routledge, 1992).

Aunque el análisis postestructuralista de la desigualdad en el trabajo es útil cuando se toma desde una perspectiva individual, sin embargo, no considera el mantenimiento y la reproducción de la desigualdad y la discriminación en los lugares de trabajo experimentados por la mayoría de las trabajadoras.³⁰

La teoría del capital humano

Los economistas neoclásicos sugieren que la educación, el entrenamiento y la capacidad natural de un trabajador determinan las recompensas que obtiene de su trabajo. Argumentan que las organizaciones basan sus decisiones de contratación en el valor de mercado del capital humano de cada individuo. Esta escuela de pensamiento se conoce como teoría del capital humano. Los teóricos del capital humano explican la posición de las mujeres en trabajo monetarizado en términos de su menor capital humano, argumentando que las mujeres han alcanzado menos habilidades y calificaciones y menor experiencia en el mercado laboral que los hombres.³¹

31 J. Mincer, "Labor force participation of married women: a study of labor supply". En *Aspects of labor economics*, editado por H. G. Lewis, 63-105. (Princeton: Princeton University Press, 1962).

32 Walby, *Theorizing Patriarchy*.

La teoría del capital humano enfrenta muchas críticas de los sociólogos. Walby señala que las recompensas y los beneficios del trabajo monetarizado no pueden ser determinados únicamente por la demanda y la oferta laborales.³² Además, no toma en cuenta que, los individuos se encuentran inmersos en contextos estructurales determinados, socialmente creados y reproducidos.

Pese a los aportes de cada uno de los enfoques al entendimiento de la desigualdad de género en el mercado laboral, ninguno ha podido explicar la pluralidad de fenómenos, nos referimos a la desigualdad en el trabajo de las mujeres indígenas frente a las mujeres no indígenas, por lo que no han contribuido con investigaciones y tampoco han abonado al entendimiento de la desventaja acumulativa en términos de desigualdad de género, etnia y clase social, las cuales se agudizan en el caso de las mujeres indígenas residentes en un contexto urbano como la ZMM, por lo que se necesita un enfoque integrador como la interseccionalidad.

La interseccionalidad es un concepto teórico y enfoque metodológico que ha alcanzado una posición cada vez más importante en el trabajo de las académicas feministas en las últimas dos décadas.³³ En el nivel de la teoría, la interseccionalidad ha transformado cómo se discute el género,³⁴ ya que sugiere que, junto con el género, existen otras categorías de identidad construidas socialmente que contribuyen a la desigualdad social y, por lo tanto, el género no debe tomarse como la única categoría a través de la cual estudiar la desigualdad social.

La interseccionalidad se conceptualiza como “la interacción entre género, raza y otras categorías de diferencia en vidas individuales, prácticas sociales, arreglos institucionales e ideologías culturales y los resultados de estas interacciones en términos de poder”.³⁵ La interseccionalidad ayuda a descubrir las experiencias de desventaja que tienen algunos grupos en la sociedad, y también se puede utilizar para explorar cómo otros grupos retienen y refuerzan su posición de poder y privilegio.

Sin embargo, las experiencias de marginación y privilegio no siempre son mutuamente excluyentes. La interseccionalidad es una herramienta útil para estudiar cómo las experiencias de marginación de las personas derivadas de una dimensión de su identidad se entrelazan con el privilegio u opresión en diferentes contextos. Las personas pueden ser al mismo tiempo miembros de grupos dominantes y subordinados³⁶ y, por lo tanto, las personas “pueden experimentar simultáneamente desventaja y privilegio”.³⁷ La investigación sobre las desigualdades en el mercado laboral que utiliza la interseccionalidad como marco de análisis se ha generalizado, al igual que las conceptualizaciones teóricas sobre cómo estudiar las desigualdades en el contexto del trabajo empleando enfoques interseccionales.³⁸

De acuerdo con las teorías poscoloniales la categoría de mujer no es suficiente dentro del análisis de género, ya que excluye a las “otras mujeres”: las indígenas, las inmigrantes, las negras, entre otras, mujeres que ponen en evidencia las implicaciones de insertarse en un mercado laboral, patriarcal, colonialista y capitalista.³⁹

33 Ver conceptualizaciones teóricas y metodológicas de interseccionalidad por Nira Yuval-Davis, “Intersectionality and Feminist Politics”, *European Journal of Women's Studies* 13.3 (2006): 193-209. <https://doi.org/10.1177/1350506806065752>; G. Winker y

N. Degele, “Intersectionality as multi-level analysis: Dealing with social inequality”, *European Journal of Women's Studies* 18.1 (2011): 51-66.

34 S. A. Shields, “Gender: An intersectionality perspective”, *Sex Roles: A Journal of Research*, 59.5-6 (2008): 301-311.

35 Davis, “Intersectionality. Inter-seccionalidad...”, 68.

36 L. Bowleg, “When Black + lesbian + woman ≠ Black lesbian woman: The methodological challenges of qualitative and quantitative intersectionality research”, *Sex Roles: A Journal of Research*, 59.5-6 (2008): 312-325.

37 I. Browne y J. Misra, “The Intersection of Gender and Race in the Labor Market”, *Annual Review of Sociology*, 29 (2003): 487-513, en especial 489.

38 Browne y Misra, “The Intersection of Gender...”.

39 Curiel, “La descolonització...”.

- 40 Bowleg, "When Black + lesbian + woman...".
- 41 Joshua Kjerulf Dubrow, "How Can We Account for Intersectionality in Quantitative Analysis of Survey Data? Empirical Illustration of Central and Eastern Europe. Society", *Research Methods*, 17 (2008): 85-102.
- 42 L. Weldon, "The Structure of Intersectionality: A Comparative Politics of Gender", *Politics & Gender*, 2.2 (2006): 235-248.

43 INEGI, Encuesta Intercensal 2015.

44 INEGI, Encuesta Intercensal 2015.

Desde el enfoque de la interseccionalidad, se resalta que la heterogeneidad y fragmentación de las mujeres no solo sirven de base para la segmentación del mercado de trabajo, sino que también son una consecuencia de esta. En otras palabras, las instituciones laborales contribuyen a fomentar y reproducir la diferenciación en las características y comportamiento de la mano de obra.⁴⁰ Dubrow ha introducido el enfoque de la desventaja acumulativa en términos de desventajas de género, etnia y clase social.⁴¹ La desventaja acumulativa significa que cada dimensión y desventaja crea una ventaja y una desventaja distintas que se combinan al sumarse entre sí.⁴²

En la mayoría de las investigaciones sobre la desigualdad en el mercado de trabajo o cuando se presentan en publicaciones estadísticas, casi siempre se hacen comparaciones entre personas ubicadas en diferentes dimensiones dentro de una categoría social, como género, edad o grupo étnico, y se presta poca o ninguna atención a las intersecciones que se dan dentro de estas comunidades y particularmente en la intersección entre las mujeres y etnia. En el presente estudio, se emplea la interseccionalidad como una perspectiva de investigación más que como una teoría que impulsa las preguntas de investigación, para visibilizar las desigualdades laborales que sufren las mujeres indígenas en un contexto urbano específico, como es la ZMM.

Metodología

Para la realización de esta investigación se empleó como fuente de información los microdatos de la Encuesta Intercensal 2015, recopilados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, se trata de una encuesta de tipo probabilístico, estratificado, por conglomerados y en una sola etapa de selección.⁴³ Esta fuente de información se realizó sobre una muestra de casi seis millones de viviendas, donde se entrevistaron 22 millones 692 mil 265 personas con un cuestionario que incluye preguntas sobre la condición de habla de lengua indígena y autoadscripción a un grupo indígena, condición laboral, entidad de nacimiento y de residencia.⁴⁴

Para aproximarnos al concepto de interseccionalidad primero conformamos la categoría mujeres a partir del conjunto de la población residente en la ZMM seleccionamos a las personas que a la pregunta del cuestionario de la Encuesta Intercensal 2015 sobre sexo contestaron la opción de mujer. Después se creó la categoría mujeres y trabajo, para ello se eligieron a las mujeres que realizaron una actividad económica, utilizando la pregunta ¿(Nombre) trabajó la semana pasada? Se refiere a la semana previa a la aplicación de la encuesta, esta pregunta se aplicó a la población mayor de 12 años.⁴⁵ Después, se seleccionaron aquellas mujeres que realizaron un trabajo monetizado por lo que se excluyó a las trabajadoras sin pago.

Para identificar a las mujeres indígenas primero se conformó la comunidad indígena residente en ZMM, para ello se emplearon simultáneamente las preguntas sobre la condición de habla de una lengua indígena (para los mayores de 3 años), entendimiento de alguna lengua indígena, autoadscripción a un grupo indígena y entidad de residencia. Cabe mencionar que en la Encuesta Intercensal 2015 por primera vez se incorporó una pregunta para identificar a las personas que se autoadscriben como indígena, específicamente se preguntó: “¿(Nombre) habla algún dialecto o lengua indígena? y De acuerdo con su cultura, ¿(Nombre) se considera indígena?”.⁴⁶ Lo que permite identificar al segmento de la población que se considera indígenas aun cuando en el registro de datos ya no se encuentra asociado a ser hablante de alguna lengua indígena.

Posteriormente para estimar a la población indígena se aplicó una metodología que tiene como unidad de análisis el hogar indígena, similar a la empleada por la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), que permite superar el enfoque individualista.⁴⁷ Se parte del supuesto que el hogar es un espacio en donde se comparte la misma vivienda, parte o todos sus ingresos y riquezas, y consumen cierto tipo de bienes de servicios de forma colectiva. Además, la CDI señala que:

45 INEGI, Encuesta Intercensal 2015, 206.

46 INEGI, Encuesta Intercensal 2015, 202.

47 Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), “Sistema de información e indicadores sobre la población indígena de México”, Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2015, disponible en <http://www.gob.mx/cdi/documentos/indicadores-de-la-poblacion-indigena> (fecha de acceso: 15 de febrero del 2018).

48 CDI, “Sistema de información e indicadores...”, 6.

[...] el hogar indígena es un lugar de socialización del individuo y transmisión de la cultura, lo que permite suponer que en aquellos hogares en los que una o más personas son indígenas existen códigos e identidades compartidas.⁴⁸

Este criterio es fundamental para la configuración del hogar indígena, ya que permite incorporar a todas aquellas personas con un lazo de parentesco con indígenas, que por algún motivo ya no hablan o no se adscriben como indígenas pero que conviven dentro de su hogar con un familiar que si habla una lengua indígena o que se autoadscribe como indígena.

Se excluyen de este proceso aquellos hogares en donde el hablante de lengua indígena no tiene relación de parentesco con los integrantes del hogar, en el caso de las o los trabajadores domésticas hablantes de lengua indígena o que se autoadscriben como indígenas. Esta población se adiciona de manera independiente al conjunto de la población indígena en hogares.

49 Jáuregui, “La inmigración indígena en Nuevo León”.

Con base en esta metodología se estiman que la población indígena en la ZMM ascienda a 656,338 cifra que coincide con la estimada por Jáuregui.⁴⁹ De ello, 63.3 % manifestó que se considera indígena, 14 % se considera indígena, en parte; 11.9 % habla lengua indígena y se considera indígena; 7.0 % habla lengua indígena; 2.4 % sí se considera indígena, en parte, y un 0.55 % es hablante de lengua indígena, en parte.

50 Alicia Barabas, “Los migrantes indígenas de Oaxaca en Estados Unidos: fronteras, asociaciones y comunidades”. En *Migración, fronteras e identidades étnicas trasnacionales*, 171-193 (Ciudad de México: Miguel Ángel Porrúa, 2008).

Estos datos muestran que existe una heterogeneidad de situaciones en cuanto a la apropiación étnica y cultural de los migrantes residentes en la entidad, que rebasa el criterio lingüístico pero se manifiesta en autoreconocimiento como una forma de reivindicación étnica, que se basa en referencias emblemáticas como un pasado común, la “costumbre”, el parentesco y la pertenencia a una comunidad de origen, que los migrantes van resignificando dando paso a nuevas identidades las cuales se van reconfigurando las culturas tradicionales, a partir de la interacción y vida cotidiana.⁵⁰

Para construir la categoría de mujeres, trabajo y etnia, se utilizó al conjunto de la comunidad indígena estimada, seleccionando a las mujeres mayores de 12 años y más indígenas que realizaron un trabajo monetarizado, la semana anterior a la aplicación de la Encuesta Intercensal 2015. También se identificaron

aquellas mujeres de 12 años y más que no se reconocen como indígenas que realizaron un trabajo monetarizado y que residen en la ZMM.

De esta manera, la unidad de análisis para este estudio quedó conformada por la comunidad de mujeres mayores de 12 años no indígenas que realizaron un trabajo monetarizado y que residen en la ZMM, la cual alcanzó la cantidad de 1,808,060 personas, y por la comunidad de mujeres mayores de 12 años indígenas que realizaron un trabajo monetarizado residente en la ZMM que ascendió a 252,309 personas.

Para aproximarnos a la desigualdad en la inserción al trabajo monetarizado y a sus condiciones laborales de estas dos comunidades, se emplearon las preguntas del cuestionario de la Encuesta Intercensal 2015 sobre edad, educación, estado civil, ocupación, prestaciones laborales, ingresos por trabajo y actividades de cuidado,⁵¹ lo que nos permitió cuantificar la magnitud de las brechas en el trabajo entre las comunidades de mujeres no indígena e indígenas residentes en la ZMM.

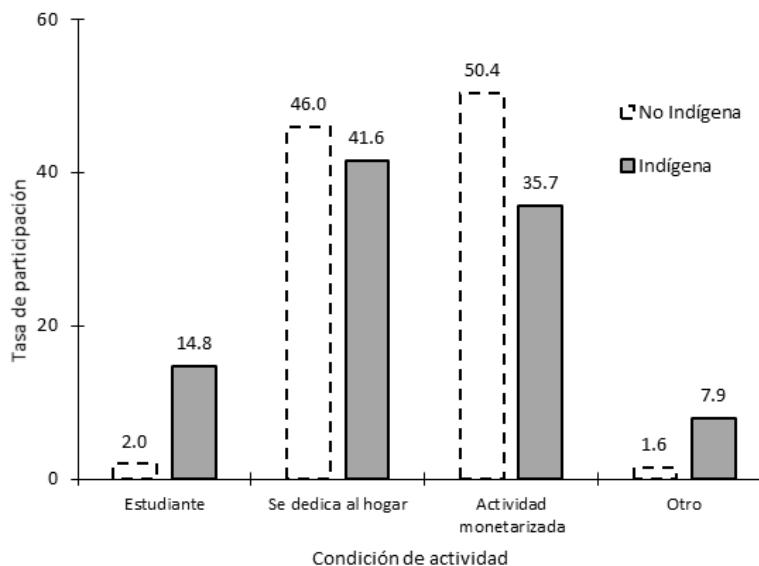
51 INEGI, Encuesta Intercensal 2015.

Resultados

El acceso de las mujeres indígenas al trabajo monetarizado es mayor en comparación con las mujeres no indígenas, considerando como indicador la disparidad existente entre su nivel respectivo de participación (gráfica 1). El nivel de actividad monetarizada de las mujeres indígenas se sitúa 15 % por arriba del valor de la registrada por las mujeres no indígenas (50.4 contra 35.7). La alta tasa de actividad monetarizada de las mujeres indígenas pudiera ser resultado de desventajas acumulativas.⁵²

52 Dubrow, “How Can We Account...”.

Gráfica 1. Tasas de actividad monetarizada de las mujeres residentes en la ZMM, 2015

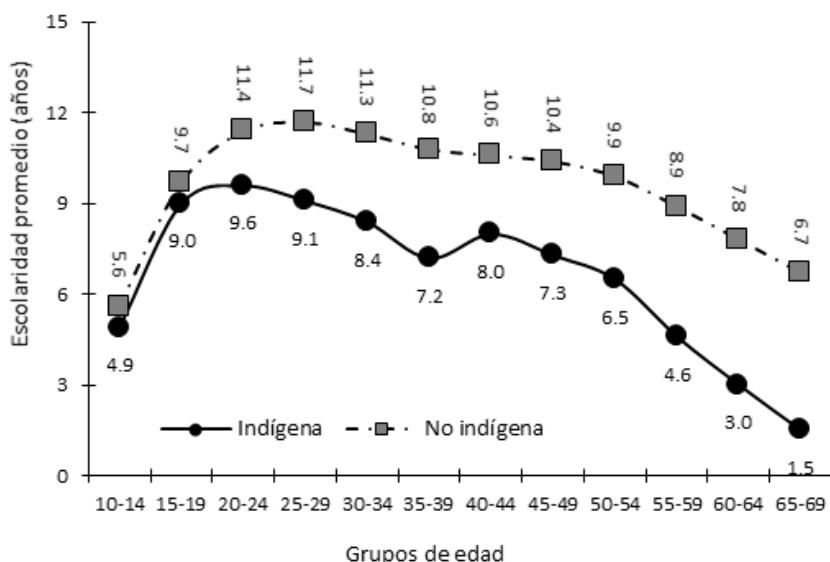


Fuente: elaboración y cálculos propios con base en los microdatos de INEGI, Encuesta Intercensal 2015(Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

En cuanto a las habilidades con las que se insertan al mercado laboral medido a través del nivel de escolaridad se aprecia que las mujeres indígenas tienen un nivel más bajo de estudios que las no indígenas, mientras que solo 24.2 % de las mujeres indígenas cursó estudios de nivel medio superior o más, 42.7 % de las no indígenas alcanzaron ese nivel estudios, lo que arroja una brecha étnica de 18.5 % entre las mujeres.

En la gráfica 2 se observa como la brecha étnica en la educación acumulada entre las mujeres residentes en la ZMM se profundiza a partir de los 20 años y se mantiene a lo largo de todos los grupos de edad. A los 20 años comienzan a disminuir la escolaridad acumulada de las mujeres indígenas de 9.6 años hasta 1.5 años en las mujeres indígenas de 60-65 años. Destaca que en las primeras edades hasta los 19 años se aprecia la menor brecha étnica entre las mujeres, como resultado del programa de transferencias condicionadas que posiblemente recibieron las mujeres indígenas que pertenecen a esta generación para cursar sus estudios de primaria y secundaria.

Gráfica 2. Escolaridad acumulada
de las mujeres residentes en la ZMM, 2015



Fuente: elaboración y cálculos propios con base en los microdatos de INEGI, Encuesta Inter-censal 2015 (Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

Los programas de transferencia condicionada se basan en la entrega de recursos monetarios y no monetarios a familias en situación de pobreza que tienen hijos menores de edad, con la condición de que estas cumplan con determinados compromisos asociados al mejoramiento de sus capacidades humanas,⁵³ como la asistencia de los hijos(as) a la primaria y secundaria. Sin embargo, una vez que se quita el estímulo económico las niñas son las primeras en abandonar la escuela, posiblemente esto explique el incremento y estancamiento en la escolaridad acumulada en las mujeres indígenas en comparación con las mujeres no indígenas.

Se conoce que las tasas de participación laboral son un indicador sensible debido a la conexión que existe entre trabajo femenino y la esfera de la reproducción sociobiológica,⁵⁴ la posición en la familia y las etapas del curso de vida.⁵⁵ Entre estas características la situación conyugal suele estar relacionada con las tasas de participación económica, ya que las condiciones del estado conyugal se toman como indicativo del momento del ciclo de vida por el que pasa la mujer.

53 S. Cecchini y A. Madariaga, *Programas de transferencias condicionadas. Balance de la experiencia reciente en América Latina y el Caribe* (Santiago de Chile: CEPAL, 2011).

54 García y de Oliveira, *Trabajo femenino y vida familiar*.

55 I. Szasz, “Migración y relaciones sociales de género: aportes de la perspectiva antropológica”, *Estudios Demográficos y Urbanos*, 9.1 (1994): 129-150.

56 Brígida García y Ordalina de Oliveira, *Trabajo femenino y vida familiar en México* (Ciudad de México: Colegio de México, 1994).

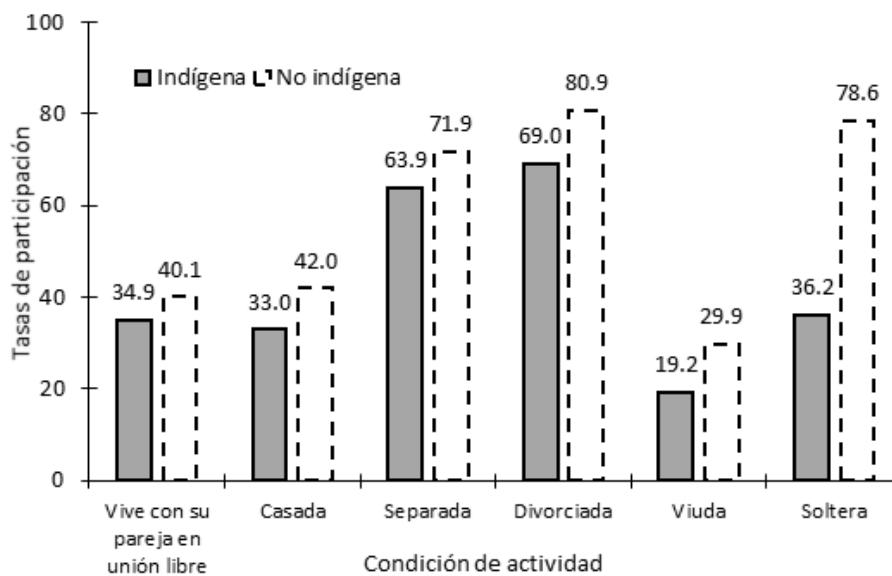
La vinculación de las mujeres indígenas con la participación económica vía estado civil describe las relaciones encontradas en otros estudios con mujeres no indígenas, las mujeres indígenas casadas o unidas en pareja muestran una tasa de actividad menor en comparación con las mujeres indígenas separadas y divorciadas.⁵⁶

Destaca que las mujeres indígenas casadas o unidas en pareja tienen una tasa de actividad similar a las mujeres indígenas solteras (gráfica 3), cuando se esperaría que, las mujeres indígenas solteras por no tener fuertes obligaciones familiares pudieran tener una mayor participación económica, similar a la mostrada por las mujeres indígenas que no se encuentran unidas en pareja (separada o divorciada). En tanto, las mujeres indígenas viudas tienen los niveles más bajos de participación económica, posiblemente porque en el hogar se encuentran otros adultos jóvenes que pueden suplir a la mujer en sus actividades económicas.

Al comparar a las mujeres indígenas con las no indígenas se aprecia que independientemente del estado civil las mujeres indígenas tienen una menor participación en el trabajo monetarizado. Así, tenemos que en el caso de las solteras por cada dos mujeres no indígenas que están insertas en el trabajo hay una mujer indígena, la brecha étnica es de 36 % entre las mujeres solteras. Entre las viudas y divorciadas, la brecha es de 10 y 11 %.

Mientras que entre las casadas la brecha étnica es de 9 %. Las que presentan la menor brecha étnica son las que viven en pareja con una diferencia de 5 %. Habría que profundizar para identificar las barreras que están impidiendo que las mujeres indígenas solteras se inserten al mercado de trabajo monetarizado con la intensidad con la que lo hacen las mujeres no indígenas solteras.

Gráfica 3. Tasas de participación en el trabajo monetarizado según el estado civil de las mujeres indígenas y no indígenas residentes en la ZMM, 2015



Fuente: elaboración y cálculos propios con base en los microdatos de INEGI, Encuesta Intercensal 2015 (Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

En cuanto a la ocupación principal y la segregación ocupacional. Las actividades realizadas por las mujeres demuestran como las y los empleadores al contratar a las mujeres reproducen múltiples discriminaciones primero de género, ya que las mujeres son contratadas para realizar actividades “asociadas a los saberes femeninos” como queda en evidencia en el tabla 1.

En cuanto a la desigualdad étnica, se aprecia que las mujeres indígenas tienen una menor presencia en ocupaciones relacionadas con actividades administrativas, comercio y servicios, 16.4 % de las mujeres indígenas frente a 40 % de las mujeres no indígenas que se emplean en estas actividades. Además, las mujeres indígenas tienen una menor participación en actividades directivas, solo 0.7 % de las mujeres indígenas contra 3.8 % de las mujeres no indígenas, se ocupan como funcionarias, directivas o jefas.

En el caso de las actividades directivas, se observa que las mujeres sin distingo de pertenencia étnica se ven marginadas a realizar aquellas actividades históricamente feminizadas prevaleciendo un acceso desigual en función de su género, situando a las mujeres en una posición de desventaja. Como señala Browne y Misra, las mujeres pueden experimentar simultáneamente desventajas y privilegios.⁵⁷

57 I. Browne y J. Misra, "The Intersection of Gender...".

Aunque también la contratación de las mujeres es realizada bajo diversas jerarquías como el origen étnico, así prejuicios y opiniones sobre las mujeres indígenas producen discriminaciones sobre la categorización género-etnia de sexismo y racismo, que llevan a que 54 % de las mujeres indígenas sean contratadas como trabajadoras domésticas mientras que solo 11.8 % de las mujeres no indígenas desempeñan esa ocupación.

Al comparar las ocupaciones de las mujeres indígenas y no indígenas, a través del índice de etnización se observa en el tabla 1, por cada 16 mujeres indígenas que se desempeñan como profesionista o técnicas existen 100 mujeres no indígenas en esas ocupaciones, mientras que las mujeres indígenas están sobrerepresentadas, en ocupaciones como ayudantes en la preparación de alimentos (150), trabajadoras en actividades elementales y ayuda (176) y sobre todo como trabajadoras domésticas, en este caso, hay 460 mujeres indígenas por cada 100 mujeres no indígenas que se ocupan en esas actividades. Lo anterior pone de manifiesto que el mercado crea un acceso desigual a las ocupaciones, segregando a las mujeres indígenas a las ocupaciones con menor prestigio social y remuneración, limitando sus libertades económicas, sociales y políticas, y fomentando la situación de privilegio de las mujeres no indígenas.

Tabla 1. Porcentaje e índice de la ocupación principal de las mujeres residente en Nuevo León que realizan un trabajo monetarizado

Situación en el trabajo	Mujeres no indígenas	Mujeres indígenas	Índice de etnización
Funcionarias, directoras y jefas	3.8	0.7	18
Profesionistas y técnicas	24.4	4.0	16
Trabajadoras auxiliares en actividades administrativas	14.5	3.0	21
Comerciantas, empleadas en ventas y agentes en ventas	16.8	7.6	45
Trabajadoras en servicios personales y vigilancia	8.8	5.8	66
Trabajadoras artesanales	2.7	2.5	93
Operadoras de maquinaria industrial, ensambladores, y conductoras de transporte	9.9	10.5	106
Trabajadoras en actividades elementales y de apoyo	3.8	6.7	176
Ayudantas en la preparación de alimentos	0.6	0.9	150
Vendedoras ambulantes	2.6	3.8	146
Trabajadoras domésticas, de limpieza, planchadoras, y otras trabajadoras de limpieza	11.8	54.3	460

Notas: el índice de etnización expresa la composición según condición étnica en una ocupación específica, en términos de la relación entre la cantidad de mujeres indígenas y la cantidad de mujeres no indígenas que tienen la misma ocupación; Cálculo: cociente entre el total de mujeres indígenas con respecto al total de mujeres no indígenas en la misma ocupación, multiplicado por 100. Fuente: elaboración y cálculos propios con base en los microdatos de INEGI, Encuesta Intercensal 2015 (Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

En cuanto a las condiciones laborales, el Estado mexicano otorga amplias libertades a los empleadores para gestionar las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras. Algunos autores sostienen que el mercado de trabajo mexicano está regido por la lógica del empleo informal,⁵⁸ que afecta las condiciones laborales de las mujeres, que no reciben prestaciones

58 Alfredo Hualde, Rocío Guadarrama y Silvia López, “Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio comparativo de tres ocupaciones”, *Revista Paper* 101.2 (2016): 195-221.

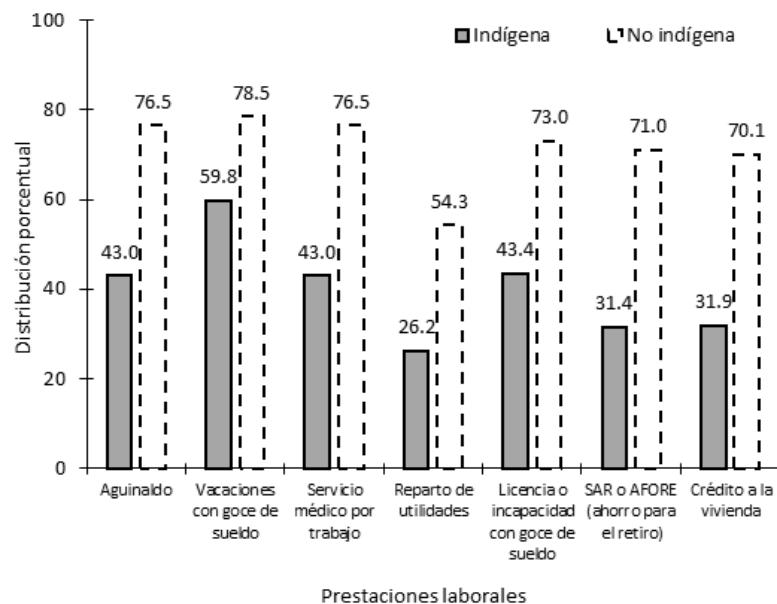
sociales (gráfica 4), quienes han normalizado la idea de no recibir prestaciones laborales para no caer en el desempleo.

Aunque la Ley Federal del Trabajo contempla que las y los empleadores tengan un trato igualitario y prohíbe la discriminación por género y origen étnico, pese a ello persiste un trato desigual entre las mujeres indígenas y no indígenas. La discriminación étnica en la calidad del empleo significa que las mujeres indígenas tienen un acceso limitado a la protección social relacionada con el empleo en comparación con las mujeres no indígenas. Así, el porcentaje de las mujeres indígenas que está cotizando para la jubilación es 39.6 % inferior al de las mujeres no indígenas (gráfica 4). Un poco más del 68 % de las mujeres indígenas no cotiza para su jubilación.

En tanto, la brecha étnica en las prestaciones de licencias o incapacidades por salud (maternidad) y acceso a servicios de salud es de cerca de 30 %, al igual que acceder al aguinaldo y reparto de utilidades, con 33.5 y 28.1 %, respectivamente. La menor diferencia entre las mujeres indígenas y no indígenas se aprecia en la prestación de las vacaciones, aunque la brecha es considerable, 18.7 puntos. Esto datos muestra que el trabajo que realizan las mujeres indígenas es más precario que el que realizan las mujeres no indígenas.

La desigualdad étnica entre las mujeres trabajadoras residentes en la ZMM, las consecuencias negativas de la segregación de las mujeres indígenas a las ocupaciones menos valoradas socialmente se perciben de manera contundente en brecha o disparidad salarial, la cual se estima en 33.0 %, es decir, que las mujeres indígenas perciben en promedio 67 % de lo que ganan en promedio las mujeres no indígenas, 5,044 pesos para las mujeres indígenas frente a 7,513 para las no indígenas.

Gráfica 4. Prestaciones laborales
de las mujeres residentes en la ZMM, 2015



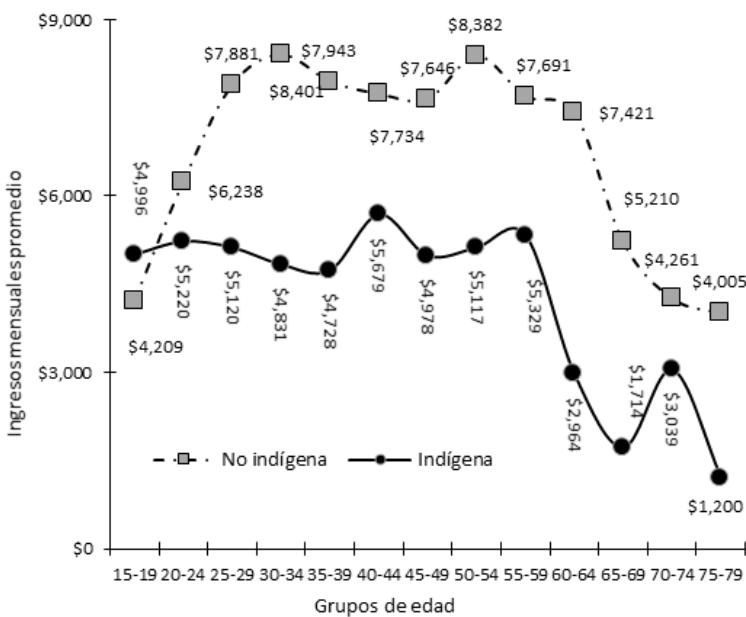
Fuente: elaboración y cálculos propios con base en los microdatos de INEGI, Encuesta Inter-censal 2015 (Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

Esta discriminación salarial se incrementa a medida que aumenta la edad (gráfica 5), es decir, también está interseccionada la categoría generacional, destaca que la brecha étnica salarial se amplía de manera importante entre los 30 y 39 años, las mujeres indígenas ganan en promedio solo 60 % de lo ganan en promedio las mujeres no indígenas, son los años de mayor demanda de trabajo reproductivo y de cuidado para las mujeres, esto combinado con bajas remuneraciones provoca que las mujeres indígenas no puedan pagar el cuidado a otras mujeres, por lo que se ven obligadas a autoemplearse realizando actividades como la venta ambulante⁵⁹ o el trabajo doméstico,⁶⁰ que les permiten trabajar y cuidar a sus hijos(as) al mismo tiempo, con el riesgo que eso tiene para sus hijos(as).

59 Farfán, Fernández y García, “Los migrantes indígenas...”.

60 Durin, Entre luces y sombras, 2008; Vázquez, “Migración y discriminación...”.

Gráfica 5. Ingreso promedio mensual de las mujeres residente en la ZMM que realizan un trabajo



Fuente: elaboración y cálculos propios con base en los microdatos de INEGI, Encuesta Inter-censal 2015 (Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

Aunque la mayor diferencia se encuentra en las mayores de 60 años, las mujeres indígenas adultas mayores ganan solo entre 40 % y 30 % de lo que ganan las mujeres no indígenas. Esto muestra que el trabajo no es neutro, que existe una valoración negativa, vía el ingreso monetario diferencial por trabajo debido a su pertenencia étnica y generacional. Las bajas remuneraciones tienen que ver con la precarización y sobreexplotación a la que se somete a las mujeres indígenas, desde el enfoque marxista mantener las desigualdades étnicas en el trabajo podría ser una estrategia para disponer de mano de obra barata y disuadir la resistencia entre las trabajadoras.⁶¹ La acumulación de desventajas lleva a pensar en un neoesclavismo⁶² debido a que las mujeres trabajadoras indígenas y no indígenas no son libres, sino que están sujetas a una relación de dominación oligárquica de la empresa, a su modelo de flexibilización y precariedad laboral.

61 Floya, "Women and the Reserve Army...".

62 Silvia Federici, *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria* (Madrid: Traficantes de sueños, 2010).

Aun considerando la ocupación (como ya se demostró las mujeres indígenas se encuentran sobrerepresentadas en algunas ocupaciones), las mujeres indígenas continúan enfrentándose a una discriminación salarial por motivo de pertenencia étnica. Analizando la ocupación por ocupación, se aprecia que la brecha salarial es más amplia en los grupos ocupacionales en los que se requiere mayor escolaridad y calificación, como funcionaria, directiva y jefa, las mujeres indígenas ganan solo 41 % de lo que perciben las mujeres no indígenas.

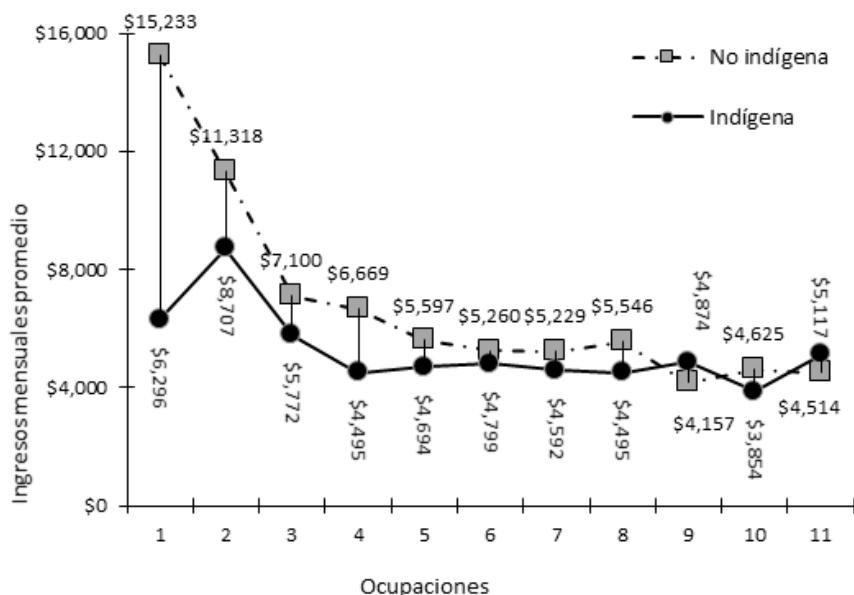
Seguidas por las profesionistas y técnicas, y las trabajadoras auxiliares en actividades administrativas, en estos dos grupos de ocupaciones las mujeres indígenas perciben 77 % y 81 % de lo que ganan las mujeres no indígenas que se desempeñan en las mismas ocupaciones (gráfica 6). Walby señala que las recompensas y los beneficios del trabajo monetarizado no pueden ser determinados únicamente por la demanda y la oferta laborales.⁶³ Debido a que las mujeres indígenas se encuentran inmersas en contextos de desventajas estructurales, socialmente creados y reproducidos.

Esto muestra la forma en que interactúan las múltiples opresiones en las mujeres indígenas como se señala en el enfoque de la interseccionalidad,⁶⁴ ya que, pese a que algunas mujeres indígenas han vencido los obstáculos que les impiden insertarse en ocupaciones no segregadas y etnizadas, la gran mayoría continúan siendo discriminadas salarialmente por prejuicios y estereotipos de las empleadoras y empleadores asociados a la pertenencia étnica. Por ello, las posiciones sociales no pueden asumirse como naturales, ser mujer indígena trabajadora y ganar menos por hacer la misma ocupación no es casualidad.

63 Walby, *Theorizing Patriarchy*.

64 Crenshaw, “Demarginalizing the Intersection...”.

Gráfica 6. Ingreso promedio mensual de las mujeres residentes en la ZMM que realizan un trabajo monetarizado según ocupación

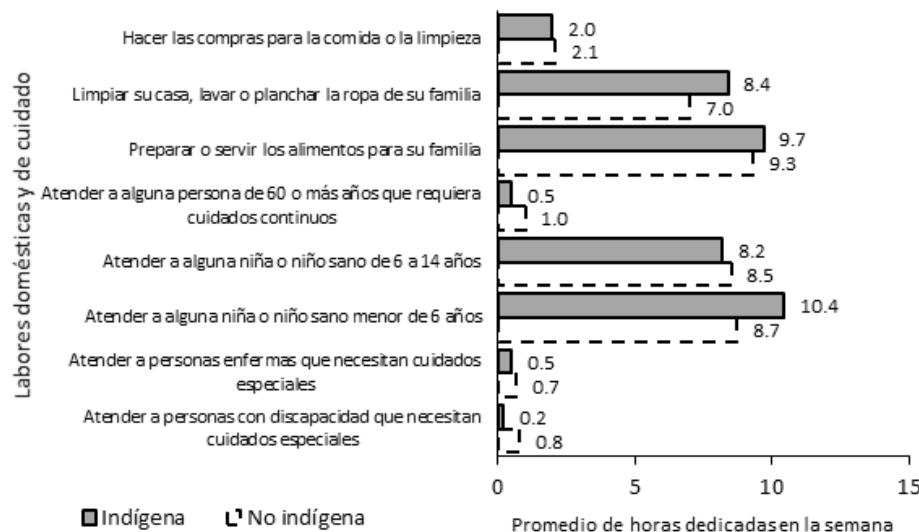


Notas: 1. Funcionarias, directoras y jefas; 2. Profesionistas y técnicas; 3. Trabajadoras auxiliares en actividades administrativas; 4. Comerciantas, empleadas en ventas y agentas en ventas; 5. Trabajadoras en servicios personales y vigilancia; 6. Trabajadoras artesanales; 7. Operadoras de maquinaria industrial, ensambladoras, conductoras de transporte; 8. Trabajadoras en actividades elementales y de apoyo; 9. Ayudantes en la preparación de alimentos; 10. Vendedoras ambulantes, y 11. Trabajadoras domésticas, de limpieza, planchadoras, y otras trabajadoras de limpieza. Fuente: elaboración y cálculos propios con base en los microdatos de INEGI, Encuesta Intercensal 2015 (Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

Sin embargo, en el trabajo de cuidado y doméstico no monetarizado las diferencias entre las mujeres indígenas y no indígenas disminuyen, de acuerdo con la división del trabajo por género, el cuerpo del hombre se transformó para la fuerza de trabajo y el de la mujer para la reproducción. Esta división conlleva a que las mujeres asuman como naturales las tareas domésticas, la crianza de los hijos(as) y el cuidado de otros miembros del hogar, sin embargo, dado el desempleo masculino, la precarización y flexibilidad del empleo, las mujeres también son forzadas a formar parte de la fuerza laboral, pero con un menor estatus social y económico. De acuerdo con la teoría de

los sistemas duales, esto se explica por la conjugación del capitalismo y del patriarcado que obliga a las mujeres trabajadoras sin distingo de pertenencia étnica a desempeñar una doble jornada reproductiva y laboral.

Gráfica 7. Promedio de horas utilizadas a la semana para realizar actividades de cuidado por las mujeres residentes en la ZMM que realizan un trabajo monetarizado



Fuente: elaboración y cálculos propios con base en los microdatos de INEGI, Encuesta Inter-censal 2015 (Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

En la gráfica 7 se muestra el número de horas que dedican semanalmente las mujeres indígenas y las no indígenas al trabajo de cuidado. En promedio, las mujeres indígenas dedicaban 39.7 horas a la semana al trabajo no monetarizado mientras que las mujeres no indígenas 38.9 horas. Pese a que no existe una brecha amplia, se observa una desigualdad étnica entre las mujeres, las mujeres indígenas trabajadoras dedican 1.2 horas más de tiempo al trabajo no monetarizado que las mujeres no indígenas, esto expresa la sobrecarga de trabajo no monetarizado al que se ven sometidas las mujeres indígenas.

Conclusión

El objetivo de este trabajo es conocer la magnitud de la desigualdad en el trabajo monetarizado entre las mujeres indígenas y mujeres no indígenas residentes en un contexto urbano como la ZMM, así como las condiciones en las que se están insertando en el mercado laboral estas dos comunidades de mujeres.

El enfoque de la interseccionalidad ha sido útil para mostrar la manera en que actúan las categorías sociales, de mujeres y etnia en el mercado de trabajo en la ZMM, lo que conllevan al mantenimiento y reproducción de desigualdades étnicas entre las mujeres trabajadoras, concretadas en el hecho de que las mujeres indígenas muestran una menor inserción al mercado laboral pese a su condición de pobreza, ya que presentan una tasa de participación en el trabajo monetarizado menor al registrado en las mujeres no indígenas, como resultado de las desventajas acumulativas.⁶⁵

Las mujeres indígenas que se insertan al mercado laboral son segregadas ocupacionalmente, ya que prejuicios y opiniones sobre las mujeres indígenas producen discriminaciones sobre la categorización género-etnia de sexismo y racismo, que llevan a que 54 % de las mujeres indígenas sean contratadas como trabajadoras domésticas mientras que solo 11.8 % de las mujeres no indígenas desempeñan esa ocupación. Evidenciado la desigualdad y la etnización del trabajo doméstico en el mercado de trabajo de la ZMM.

Además, las mujeres indígenas se insertan en empleos precarios, lo que se traduce en que tienen un acceso limitado a la protección social relacionada con el empleo en comparación con las mujeres no indígenas. Así, el porcentaje de las mujeres indígenas que está cotizando para la jubilación es 39.6 % inferior al de las mujeres no indígenas. Perciben una menor remuneración por su trabajo, la brecha salarial se estima en 33.0 %, es decir, que las mujeres indígenas perciben 67 % de lo que ganan las mujeres no indígenas. Esto muestra como las instituciones laborales imponen un menor estatus social y económico a las mujeres indígenas lo que contribuye a fomentar y reproducir el estado de desventaja en el que se encuentran las mujeres indígenas en comparación con las mujeres no indígenas en el mercado laboral.

65 Dubrow, "How Can We Account...".

Incluso considerando la ocupación, las mujeres indígenas continúan enfrentándose a una discriminación salarial por motivo de pertenencia étnica, así, la brecha salarial es más amplia en los grupos ocupacionales en los que se requiere mayor escolaridad y calificación, como funcionaria, directiva y jefa, las mujeres indígenas ganan solo 41 % de lo que perciben las mujeres no indígenas, quedando demostrado que el capital humano no explica la diferencia en la recompensa que reciben las mujeres indígenas por su trabajo monetarizado, como se argumenta en la teoría del capital humano, sino que interactúa con otros factores como la discriminación e injusticia estructural que crear y reproducir el estado de opresión de las mujeres indígenas en un mercado laboral, urbano, patriarcal, capitalista y colonialista. Por ello, las posiciones sociales no pueden asumirse como naturales, ser mujer indígena trabajadora y ganar menos por hacer la misma ocupación no es casualidad.

Con base en lo anterior, se corrobora la desigualdad y etnización que existe en el mercado de trabajo de la ZMM pese a ser un contexto urbano, esto muestra que las intersecciones entre diferentes desigualdades pueden afectar estructuralmente las oportunidades económicas, políticas y sociales de las mujeres, creando desventajas para aquellas comunidades que se encuentran en el punto de intersección entre desigualdades por género y pertenencia étnicas, como es el caso de las mujeres indígenas.

Entre las líneas de investigación futura se sugiere continuar profundizando en las experiencias de desventaja que tienen las mujeres indígenas en el mercado laboral urbano, y también explorar cómo otros grupos de mujeres retienen y refuerzan su posición de poder y privilegio. En este sentido resulta necesario visibilizar los privilegios que las mujeres no indígenas tienen frente a las mujeres indígenas en el mercado de trabajo, privilegio que no han sido cuestionados por ninguno de los enfoques sobre la desigualdad de género, ni por las feministas. Las mujeres como comunidad deben de comenzar a ver en su interior para reconocer y eliminar las diferencias étnicas que existen entre ellas para que puedan avanzar juntas en marcos de convivencia y de diversidad.