



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
UNIDAD IZTAPALAPA

División de Ciencias Sociales y Humanidades  
Departamento de Sociología

Área de Investigación en Sociología de Género.

TRABAJO, GÉNERO E IDENTIDAD: LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE IDENTIDAD DE  
LAS BOMBERAS DE LA CDMX

Elaborado por  
Ramírez Sánchez Martha Araceli.  
Rodríguez Mendoza Delia.

Para obtener el Título de  
Licenciatura en Sociología

Director  
Dr. Marco Antonio Leyva Piña

Co-director  
Dr. Carlos Clemente Martínez Trejo

Ciudad de México, Abril 2018.



# ÍNDICE

|                                                                                               | Pág. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| AGRADECIMIENTOS                                                                               |      |
| INTRODUCCIÓN                                                                                  | 1    |
| CAPÍTULO 1. APARTADO TEÓRICO-METODOLÓGICO                                                     | 3    |
| 1.1. Subjetividad, trabajo y género                                                           | 3    |
| 1.2. Identidad y trabajo                                                                      | 7    |
| Identidad social                                                                              | 7    |
| Identidad laboral                                                                             | 19   |
| 1.3. Del concepto ampliado del trabajo al trabajo de las mujeres bomberas                     | 25   |
| 1.4. Sexo, género y trabajo                                                                   | 29   |
| Diferencia entre sexo y género                                                                | 27   |
| Relaciones de género                                                                          | 35   |
| Las relaciones de género en el trabajo                                                        | 37   |
| 1.5. La identidad laboral de las mujeres bomberas                                             | 41   |
| Propuesta relacional sobre identidad laboral y de género de las mujeres bombero               | 41   |
| 1.6. Estrategia metodológica                                                                  | 42   |
| La comprensión de la acción social a través de relaciones                                     | 42   |
| 1.6.1. Interpretación y comprensión relacional de la identidad para las mujeres bomberas      | 45   |
| 1.7. Conceptos ordenadores y dimensiones de análisis                                          | 47   |
| 1.8. Universo de observación y Unidad de Análisis                                             | 48   |
| 1.9. Técnicas de recolección de Información                                                   | 48   |
| CAPÍTULO 2. EL ORIGEN DEL CUERPO DE BOMBEROS Y SU DESARROLLO HISTÓRICO EN LA CIUDAD DE MÉXICO | 49   |
| 2.1. Historia de los Bomberos de la Ciudad de México                                          | 50   |
| 2.2. El trabajo bomberil en la actualidad                                                     | 53   |
| 2.2.1. Parcelación de la jornada laboral y servicios públicos                                 | 56   |
| 2.2.2. Ley General de los Bomberos de la Ciudad de México                                     | 59   |
| 2.3. La participación de la mujer en el HCB                                                   | 70   |
| CAPÍTULO 3. PROCESO DE TRABAJO, RELACIONES LABORALES Y SUBJETIVIDADES                         | 71   |
| 3.1. Delimitación territorial                                                                 | 71   |
| 3.2. Perfil y proceso de trabajo de las Bomberas                                              | 75   |
| 3.2.1. Trayectoria laboral                                                                    | 78   |
| 3.2.2. Inserción laboral al HCB                                                               | 79   |
| 3.2.3. Trabajo, emociones laborales y subjetividad en el trabajo bomberil                     | 81   |
| 3.2.4. Perspectiva femenina sobre las interacciones cotidianas en el trabajo bomberil         | 87   |
| 3.2.5. Aproximación a las relaciones de género en el HCB                                      | 90   |
| 3.3. Identidad bomberil de las mujeres                                                        | 93   |
| 3.4. Consideraciones finales                                                                  | 108  |
| CONCLUSIONES                                                                                  | 111  |
| BIBLIOGRAFÍA                                                                                  | 114  |
| Anexos                                                                                        | 116  |

## INTRODUCCIÓN

Las relaciones de género han abarcado todos los campos de la vida social a lo largo de la historia, sin excluir al laboral. De modo que histórica y culturalmente los trabajos han sido regidos por la división sexual del trabajo, clasificándolos en trabajos masculinos y femeninos. Los trabajos *masculinos*, encaminados a la toma de decisiones, de opinión pública, de poder y de fuerza, estando en el espacio público; y los trabajos *femeninos* guiados hacia lo privado, en los que la mujer no tiene opinión, ni toma de decisiones: actividades relacionadas al cuidado y reproducción de las tareas.

Sin embargo, el cambio socio-cultural de la sociedad moderna influyó en la construcción estructural de un nuevo mundo laboral, lo cual nos remite al análisis de las nuevas realidades laborales, divididas en trabajo típico-material y trabajo atípico-inmaterial (De la Garza, 2010) y el impacto en la subjetividad del trabajador. De este modo el presente trabajo es un estudio exploratorio que se basa en la subjetividad en el mundo laboral, que busca comprender las experiencias de las trabajadoras y su impacto subjetivo en la configuración de la identidad laboral, centrándose en el trabajo atípico-inmaterial.

Por otra parte, esta investigación está orientada a realizar una revisión de la reconfiguración en la identidad de las mujeres pertenecientes al Heroico Cuerpo de Bomberos (HCB) de la Ciudad de México, debido a que la organización y la estructura de la institución coadyuva al empoderamiento de las mujeres bomberas debido al alto reconocimiento por parte de la ciudadanía y a su vez fomenta las relaciones de género articuladas en la división sexual del trabajo dentro de la institución, alimentándose de códigos culturales adquiridos en el proceso de socialización e interacción social en ámbitos ajenos al laboral, como la familia, amigos, las relaciones de pareja y los medios de comunicación.

Centrándose en comprender la construcción de la identidad laboral de las mujeres bomberas, debido a que la inclusión de la mujer al mundo del trabajo, ha creado una reconfiguración a nivel global, cambiando no solo la estructura institucional, sino que ha tenido un impacto significativo en la identidad de los hombres y de las mujeres. Tratándose no sólo de la participación activa de la mujer en el mercado de trabajo, sino que se ha comenzado a incrementar el índice de mujeres que ocupan y realizan actividades que habían sido considerados por años para el género masculino.

Es por esto, que el HCB tiene la especificidad de trabajo inmaterial, teniendo una triple relación laboral entre trabajador, institución y sociedad. Así mismo es considerado como un trabajo "duro", que requiere de fuerza para realizar las actividades, mismas que han sido catalogadas propias de los hombres (bomberos), considerando que las mujeres no cuentan con las capacidades para dicha actividad.

Desde la incorporación de las mujeres a dicho ámbito laboral, se han enfrentado y superado trabas (como el acoso laboral y la división desigual de actividades) para que su trabajo sea distinguido y valorado. Es por ello, que las Bomberas reconfiguran su identidad laboral para tener mayor aceptación y reconocimiento por parte de su entorno profesional.

Lo cual nos remite a las interrogantes: ¿Cómo se ha construido la identidad laboral profesional y de género de la mujer, que le ha permitido el empoderamiento en profesiones masculinizados, como es el caso del HCB? Y ¿De qué manera se han construido las relaciones de género a partir de la incorporación de la mujer bombera?

Para comprender los principales factores sociales y subjetivos que en conjunto han incrementado el empoderamiento de las mujeres, así como dimensionar la efectividad de las acciones tomadas por parte de las instituciones para romper con la brecha de género, creado una reconfiguración en la identidad laboral y personal de las bomberas. Se pretende identificar los principales factores que han coadyuvado al empoderamiento de las mujeres, tomando en cuenta las medidas que ha tomado la cultura organizacional en el proceso de la inserción de la mujer en el HCB y dimensionar la efectividad de ha tenido.

Pero también se hace necesario conocer como han sido y son actualmente las relaciones de género que se presentan en el HCB a nivel macro (institución) y micro (compañeros), así como las razones subjetivas por las que las mujeres deciden ejercer la profesión de bombera. Y una cuestión no menos importante, pero de gran relevancia, son las consecuencias bilaterales del trabajo-hogar que han tenido las mujeres bomberas a lo largo de su trayectoria laboral.

De tal manera, que el estudio parte de la hipótesis de que la estructura organizacional del HCB ha incentivado la inclusión de la mujer y al mismo tiempo ejerce presión para mantener la brecha de género latente; así mismo las bomberas han adoptado e interiorizado actitudes

masculinas en su proceso de formación profesional, como consecuencia de la discriminación y rechazo ejercido hacia ellas dentro de campo de trabajo.

Para la realización de la investigación se realizó en primera instancia la revisión teórica sobre las principales teorías sociológicas acerca de la identidad y subjetividad de los sujetos, con el objetivo de aproximarnos a la subjetividad y el papel que juega dentro de las estructuras sociales y organizacionales. Se abordó el trabajo bomberil desde el concepto ampliado del trabajo (De la Garza, 2010), tomándolo como un trabajo atípico-inmaterial que se realiza en espacios urbanos.

Posteriormente se abordó el caso del HCB, desde su origen hasta la conformación estructural como HCB actual. A modo de realizar una presentación descriptiva sobre el contexto social de la investigación, para lo cual se revisó la Ley General de los Bomberos de la Ciudad de México y el proceso de la participación de la mujer bombera. Se considera importante la realización de este capítulo para conocer el nuevo paradigma institucional que se creó con la participación de la mujer como bombera operativa lo cual ha tenido grandes impactos sociales y culturales en la sociedad y principalmente en la subjetividad de los y las trabajadoras de la institución.

Finalmente, en el capítulo tres se analiza la identidad en cuatro dimensiones, de acuerdo a Gilberto Giménez: identificación, reconocimiento, vinculación y pertenencia (Giménez, 2012). De acuerdo a la información recabada a través de entrevistas realizadas a bomberas. Así mismo se realiza una descripción de las actividades realizadas en su campo laboral, sin dejar de lado la doble actividad de la mujer aun presente, en el trabajo bomberil y trabajo en el hogar.

## CAPÍTULO PRIMERO: APARTADO TEÓRICO-METODOLÓGICO.

En este capítulo se hace una revisión de las principales propuestas sociológicas clásicas, modernas y contemporáneas, en las que se pretende destacar los estudios relacionados a la identidad y subjetividad de los sujetos, a manera de aproximarnos al concepto de identidad y el papel que juega dentro de las estructuras sociales y organizacionales. De igual manera se pretende hacer una revisión histórica sobre el papel que juega el género en la estructura laboral y la participación de la figura masculina y femenina dentro de las mismas. Así como la participación que tiene la figura femenina y masculina en las mismas.

### 1.1. Subjetividad, trabajo y género.

El trabajo, históricamente, se ha concebido de distintas formas y con variadas características. Lo vemos definido, en su más básica definición, como: "Toda actividad humana que transforma la naturaleza con el objetivo de satisfacer una necesidad". Este concepto fue aceptado para definir al trabajo en sí, pero se encuentra condicionado a ciertas características, sin tomar en cuenta factores relevantes como el impacto que tiene el trabajo en la identidad del trabajador (lo subjetivo). Así mismo al enfrentarnos al concepto de trabajo, en su forma más básica, nos vemos limitados a definir trabajos en donde no se transforma algún elemento de la naturaleza, pero que tienen el mismo fin: satisfacer una necesidad (como lo planteó Marx, "si no se satisface alguna necesidad no es trabajo"). El concepto básico de trabajo no está permeado de dos conceptos clave, que influyen en éste: el género e identidad.

Por un lado, se debe tener en cuenta que las relaciones de género han forjado las formas de trabajo, ya que, a lo largo de la historia los trabajos fueron asignados por el género separándolos en trabajos femeninos; vistos como de menor rango y valor, de manera que a la mujer se le asignaron las tareas y trabajos en el hogar y el cuidado de los hijos, y por otro lado, los trabajos masculinos, que eran los trabajos públicos, con mayor reconocimiento y valor, a los hombres se les asignó el papel de sustentar a las familias, económicamente. Frente a esta situación la liberación femenina fue el parte aguas para que la mujer fuera reconocida por su trabajo y que los trabajos no fueran distinguidos únicamente para mujeres o exclusivos de hombres. Con base en los hechos históricos de la liberación femenina, las mujeres fueron

tomadas en cuenta para todos los trabajos sin dejar de lado algunos de estos, como se hacía antes.

En México, a partir de los años 70, cuando se establece el derecho al trabajo y cuando se reforma el artículo 4 de la constitución, se reconoce a hombres y mujeres como iguales: "El varón y la mujer son iguales ante la ley" (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2014: 20) además, siguiendo en el ámbito del trabajo, en el artículo 5 se establece el derecho al trabajo, estableciendo que:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo (...) En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. (...) Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale (...) (*Ibid*: 22 y 23)

Lo cual ha contribuido a que las mujeres tengan igualdad de oportunidades de ingresar a mayores campos de trabajo, generando cambios en las relaciones de género, como consecuencia de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Continuando en la línea de las leyes en México, la "Ley general para la igualdad de hombres y mujeres", publicada en el Diario Oficial de la Federación en el 2006, garantiza y promueve la relación igualitaria entre mujeres y hombres. Dicha ley se encuentra dividida en 5 títulos, a su vez divididos en capítulos y en artículos, con un total de 49 artículos. Esta ley juega un papel importante para las relaciones entre mujeres y hombres en México, porque promueve la igualdad y el empoderamiento de la mujer, además de dar los lineamientos base para que se cumplan los objetivos de tener un trato igualitario. En el primer título, capítulo primero, se encuentran los objetivos de la ley:

Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Artículo 2. Son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 3. Son sujetos de los derechos que establece esta Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional que, por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela.

La trasgresión a los principios y programas que la misma prevé será sancionada de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y, en su caso, por las Leyes aplicables de las Entidades Federativas, que regulen esta materia.

Artículo 4.- En lo no previsto en esta Ley, se aplicará en forma supletoria y en lo conducente, las disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano y los demás ordenamientos aplicables en la materia.

Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

- I. Acciones afirmativas.- Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre.
- II. Transversalidad.- Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que

tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

III. Sistema Nacional.- Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

IV. Programa Nacional.- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 6.- La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.” (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, DOF, 2006)

En este primer apartado de la Ley nos podemos dar cuenta de lo que se pretende con esta, entre sus objetivos está el promover el empoderamiento de la mujer, garantizar el trato igualitario y eliminar las formas de discriminación, además, nos sensibiliza con conceptos que nos ayudaran a comprender la ley. Con los derechos establecidos en la Constitución Mexicana y con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es como en México va a hacer frente al trato diferenciado entre mujeres y hombres.

En el caso de la identidad es necesario hablar de esta, porque la identidad de los sujetos sociales esta permeada por el trabajo de estos y tiene influencia en su subjetividad. Como lo menciona De la Garza al hablar de identidad y trabajo y del impacto del mundo del trabajo en la subjetividad del trabajador, esta entendida como “proceso de dar sentido que echa mano de códigos culturales a través de la formación de configuraciones de sentido para las situaciones concretas, en un espacio viable de significaciones más que de determinación cultural” (2010: 117) De modo que las estructuras y vivencias del mundo laboral son variables en la conformación de las identidades y acciones colectivas (Ibid, 2010), debido a que el sujeto comparte experiencias de otra índole, en la que interviene no solo el espacio laboral, sino también familiar así como el de los grupos con el que interacciona el sujeto, de manera que estos están relacionado o no de manera inmediata con el trabajo

## 1.2. Identidad y trabajo.

### 1.2.1. Identidad social.

Las sociologías en sus diversas etapas han estudiado la identidad con gran interés, de este modo diversos autores de teorías sociológicas han guiado sus estudios hacia dicho concepto, algunos de forma directa y otros aunque sus estudios no han sido guiados a este tema lo ha mencionado de manera subjetiva, por ello se puntualizarán los aspectos más relevantes sobre su concepción, las explicaciones de cómo debe ser estudiada la identidad y características de la identidad del individuo. Se busca realizar un breve repaso de las principales propuestas sociológicas de las teorías clásicas, modernas y contemporáneas, citando a autores como: Mead, Cooley, Schütz, Goffman, Giddens, Dubar, Bauman y Giménez, quienes nos van a ofrecer diversos conceptos y teorías para comprender la identidad y la subjetividad de los sujetos sociales y el cambio de estudios de acuerdo a cada época social.

En la teoría clásica el concepto de identidad no se expresa abiertamente, pero podemos encontrarlo de diversas formas. George Herbert Mead habla sobre la conducta en la cual intervienen la conciencia y autoconciencia de los sujetos, mencionando que la conducta social puede ser atendida por medio de la conducta colectiva. Y la conducta individual es la conversación interna, siendo este el punto de partida de una teoría de la identidad en Mead (De la Garza, Gayosso y Moreno, 2010) de modo que para Mead la identidad del sujeto se basa en la construcción social del mundo interno del sujeto.

Introduciendo el concepto de *SELF*, como proceso social del individuo, relacionado con la mente. Afirmando que un cuerpo se convierte en *self* cuando desarrolla la capacidad de ponerse inconscientemente en el lugar del otro y de actuar como ellos lo harían. Para Mead el *Self* "es la capacidad que tienen los individuos para salir "fuera de sí" para poder evaluarse a sí mismo, para poder convertirse en objetos para sí". (Ritzer, 1993: 231) De este modo, Mead toma la etapa de la infancia como el comienzo del desarrollo del *self*, clasificado por la etapa del juego y el deporte, en donde el niño interactúa con los demás, comenzando a adoptar el papel de los integrantes del equipo, mencionando que "solo en la medida en que adopte las actitudes del grupo social organizado al cual pertenece, hacia actividad social organizada, cooperativa, o hacia la serie de actividades en la cual ese grupo está ocupado, sólo en esa medida desarrollará un *self* completo". (Ibid: 232) De modo que el *self* tiene la pluralidad del *otro*

generalizado pero lo que lo va a diferenciar de los demás será su biografía; lo cual hará un self particular.

La importancia el *self* radica en que hace que el individuo sea más eficiente para la sociedad, debido a que las personas suelen hacer lo que los demás esperan de ellos en una situación determinada. Y lo que diferencia a un *self* de otro recae en la biografía de cada uno, de igual manera los *selfs* no están obligados a aceptar a la comunidad como es, ya que pueden introducir reformar y cambiarla, pero necesita hablarse a sí mismo con la voz de la razón, abarcado el pasado y futuro para lograr una voz que sea mayor que la voz de la comunidad. (Ritzer, 1993). Mead introduce dos aspectos importantes en el desarrollo del *self* el "YO" y el "MI". Por un lado, el MI permite una buena convivencia con el mundo social, y el YO hace posible generar cambios en la sociedad. Permitiendo que la sociedad y los individuos en su conjunto tenga un adecuado funcionamiento.

De esta manera, podemos argumentar que la identidad para Mead es la construcción social del mundo interno del sujeto, la cual es colectiva. Teniendo como primer elemento la creación del *self* mediante el cual el sujeto creará su identidad por medio de su capacidad de externalizarse, evaluarse a sí mismo y convertirse en objetos para sí, por medio de la capacidad de ponerse en lugar del otro, actuando como los demás lo hacen y de acuerdo a lo que los demás esperan de él. La interacción social que tenga cada individuo será el detonante para la creación de su identidad individual, jugando un papel importante la biografía de cada uno de los sujetos, en la creación de una identidad individualizada.

Otro punto que se refiere a la Escuela de Chicago reconocida, en sociología, por sus aportes en sociología urbana, por sus conceptos de ciudad y las características de esta, pero en el campo de lo cultural, la conciencia y lo subjetivo, el sociólogo Charles Horton Cooley fue uno de los mayores representantes, junto a Mead y W. I Thomas. Este último habla sobre los procesos subjetivos de los individuos, siendo determinantes en las acciones de estos, así mismo, cada individuo tiene una percepción distinta de la realidad, la cual puede ser aún más importante, que la realidad misma. (Garrido L. A., Ramírez D. S., Vieira S. M., Jiménez B., F., 2013). Siendo estos estudios los más relevantes para la Escuela de Chicago.

En lo que concierne a Cooley, realizó estudios acerca de la comunicación y la sociedad, para Cooley, el individuo adquiere una identidad social gracias a la comunicación, de este modo no se puede entender al individuo sin tomar en cuenta la relación con los otros y, de esta

relación depende la conciencia "esta forma de entender la conciencia se tiene un ejemplo en el "yo espejo" de Cooley, que implica que la conciencia es un reflejo de las imágenes de nosotros que éstos nos devuelven". (*Idem*)

De modo similar, los estudios de la fenomenología de Alfred Schutz, explican la realidad social y las motivaciones de actuar de los individuos desde las experiencias de estos, pero, la fenomenología de Schutz va a estar interesada en la constitución de significados de las acciones de la vida cotidiana, de modo que todas las conductas de las personas están basadas en significados subjetivos, y también, son dirigidas a los otros dando como resultado la relación social. Para Schutz lo más importante es conocer los significados de las conductas, pues estas son las que van a mediar la acción social. (De la garza, Gayosso y Moreno, 2010)

En este caso, Schütz aborda el tema de la identidad y la manera en la que se construye, clasificándola en la Identidad que tiene el propio sujeto, la que le dan los demás y la que le otorga el investigador. "En este punto se presenta el problema de la doble hermenéutica de la Identidad, que tanto coincide la que atribuyo como observador con lo social y con la íntima" (*Ibid*: 17) ya que, Schütz menciona que estas concepciones pueden o no coincidir.

[...] la distinción de Schütz entre el motivo "para" y el motivo "porque" puede llevarse al campo de la identidad. La identidad "para" implica que esa configuración subjetiva se construye con intencionalidad para determinados objetivos: para la acción social, para la productividad en la empresa, para la lucha política, etc. La identidad "porque" sería la explicación de porqué se construyó para ese objetivo una configuración de determinadas características [...] (*Ibid*: 7-18).

Por ello, es que resulta importante la atención que le presta Schütz a conocer los motivos de las acciones y de esta forma, tener un acercamiento a la Identidad, debido a que al igual que las configuraciones subjetivas, la identidad está constituida a partir de rutinas, actividades cotidianas y del lenguaje que posea el individuo. Misma que estará dado dentro del mundo de la vida, de intersubjetividad y del trabajo. (*Ibid*, 2010) de esta manera Schutz menciona que "el trabajo está en el centro" [...] pero realmente el mundo de la vida es sólo una de las esferas posibles de la realidad social y por tanto de lo que influye en la constitución de identidades. (*Ibid*: 18)

Como ya se mencionó, para Schutz, conocer los motivos de las acciones de los individuos era lo más importante, debido a que se podría tener un acercamiento a lo subjetivo

del individuo. Schutz distingue entre acción y conducta; hablando de la acción como un predecesor de la conducta, por ello, siendo la acción una conducta que se planea como una acción a futuro. (Alfred Schütz, 2003)

Schutz menciona que la forma adecuada para comprender la acción de las personas es conociendo sus motivos, es por ello que distingue dos motivos, el "para" y el "porque". Por un lado, el "para" como el propósito de la acción, Schutz lo toma como lo referente al futuro de la acción; el para forma parte de la acción misma, de lo subjetivo; y por el otro está el "porque" que se refiere a la causa de la acción, en palabras de Schutz, al pasado; tomando al pasado como las razones para hacer la acción. El proyecto, que es la visualización de la acción, esta precedido por el "para" y por el "porque"; estando la acción determinada por el proyecto: "[...] no puedo comprender los actos de otras personas sin conocer los motivos "para" o "porque" de tales actos" (*Ibid*: 25) así, para conocer las acciones se debe de tener un acercamiento a los motivos, esta es su tesis principal. No se puede comprender las acciones de las personas sin tener un acercamiento a sus motivaciones y puede comprenderse por lo "típico".

Schütz llegó a la conclusión de que:

Las cosas sociales solo son comprensibles si pueden ser reducidas a actividades humanas; y a estas se las hace comprensibles solamente mostrando sus motivos "para" y "porque". La razón más profunda de este hecho es que, viviendo ingenuamente en el mundo social, sólo puedo comprender los actos de otras personas si logro imaginar que yo mismo realizaría actos análogos si estuviera en la misma situación, impulsado por los mismos motivos "porque" u orientado por los mismos motivos "para", entendiendo todos estos términos en el sentido restringido de la analogía "típica", la igualdad "típica". (*Ibid*: 25-26)

Otro concepto clave en la teoría de Schutz es la de la intersubjetividad, para él lo más importante eran las relaciones intersubjetivas entre los sujetos, dejando de lado la interacción física, esto porque para Schutz lo más relevante es conocer como las personas se comprenden entre sí. Schutz habla de que el mundo social es igual al mundo intersubjetivo y que este mundo tiene relación con el conocimiento intersubjetivo (refiriéndose a todo lo social), este conocimiento se divide en tres partes, la primera es la "Tesis general de las perspectivas recíprocas" o "Reciprocidad de perspectivas", aquí habla de dos idealizaciones: la intercambiabilidad de puntos de vista, refiriéndose a la capacidad de las personas de ponerse en el lugar de otra para intentar comprender su postura; congruencia del sistema de relevancia,

este refiriéndose a que se dejan de lado las diferencias entre personas para concordar definiciones que ayuden a comprender distintas situaciones. La segunda es el "Origen social del conocimiento", aquí Schutz explica que únicamente una parte del conocimiento de las personas es creada por ellas mismas y el resto es producto de su relación con los demás. La tercera es de la existencia de una "Distribución social del conocimiento", aquí Schutz relaciona la posición social de la persona con su conocimiento, habla de que el acceso al conocimiento depende de la posición social en que se encuentre el individuo (Ritzer, 1993).

Schutz aporta a la idea de identidad al centrar su trabajo en las razones de los individuos de hacer las cosas, además, al hablar de las formas de percepción de sí mismos en comparación con la percepción del sujeto para los demás. En este sentido, si bien Schutz menciona que estas percepciones de un sujeto pueden o no concordar, es importante que para él se deben de conocer ambas percepciones de un sujeto, partiendo de esto se puede tener un mayor acercamiento a la identidad de un sujeto. Lo que Schutz puede aportarnos, es su forma de percepción de la identidad de un sujeto, pues habla de la percepción de sí mismo y de los demás.

De este modo, Erving Goffman menciona que para analizar la realidad social es necesario conocer que ésta es resultado de interacciones de los individuos, con símbolos y significados, las cuales van a ser interpretadas por los demás actores creando significados interpretados por gestos. Esto hace visible que las acciones de los actores sociales van a tener influencia en los demás (De la Garza, Gayosso y Moreno, 2010). Ejemplificando como se puede estudiar la realidad social y lo asocia con el teatro, siendo los individuos los actores, y sus máscaras vistas como los papeles (roles) que tienen los individuos en diversas situaciones.

En su estudio, Goffman, habla de dos partes esenciales del individuo, el "Yo" el cual no se muestra en su totalidad en la interacción y por otra parte del "Mi" social que es el que participará en la interacción. Al tomar como ejemplo el teatro, el concepto de actuación hace referencia a la actividad total de un participante dado en una situación dada que influye en los otros. Goffman habla de fachadas para referirse a las expresiones que tiene el actor durante su actuación; su interacción hacia los demás.

De igual manera, menciona que los actores sociales, en su vida, van adoptando distintos papeles, dependiendo de las situaciones en las que se encuentre y que, al adoptar un rol social establecido, también se le es asignada una fachada (un conjunto de características que debe

cumplir al desempeñar su papel): Al llevar a cabo un papel, su actuación va a depender del control y cuidado expresivo de este, por ello habla de la interacción total, como una forma de animar su manera de actuar con movimientos y expresiones que el actor utiliza para sustentar lo que el actuante reivindica como realidad.

Para hablar de la identidad, Goffman parte del interaccionismo simbólico, tomándolo como algo meramente social, lo que importa es lo construido en la interacción, el "Mi". El "Yo" al no ser reflejado en la interacción de forma total, se va a ver reflejado en rutinas. La identidad, es vista como la forma en que los actores le atribuyen significado al otro, estos significados serán resultado de la interacción con los otros. (*Idem*) haciendo que lo más importante de la Identidad sea lo que se atribuye por los otros no por el mismo individuo. De esta manera el interaccionismo considera más importante el "Nosotros" que el "Yo".

Goffman propone que para analizar la realidad social se relacione con el teatro, donde existen actores y papeles predeterminados. Para Goffman, la identidad no tiene que ser específicamente lo que el actor social tenga interiorizado, pues para él, dependiendo de la ocasión en que se encuentre el actor es como éste va a interactuar con los demás. Por tal motivo, la información de la situación que el actor va a tener antes de su actuar va a ayudar a la predeterminación de las expresiones de éste, llamándolo "proyección inicial" (por ejemplo, si se tiene una reunión con amigos se actuara de una forma distinta a que si se tiene una reunión de trabajo) de modo que, si el actor social cuenta con información de alguna situación en específico, va a actuar con ciertas características, como si este se metiera en un "papel de teatro" distinto dependiendo la circunstancia (Goffman, 2001).

Uno de los mayores aportes del Interaccionismo es "En cuanto a que los actos conllevan significados y que en estas interacciones entre nosotros con los otros puede estar implicada la Identidad". (De la Garza, Gayosso y Moreno, 2010: 21) Goffman habla de los papeles que toman los profesionales, en donde el profesional va a mantener cierta fachada de lo que va a hacer, por ejemplo, en un caso específico de una bombera, la cual tiene que proyectar seguridad en lo que va a realizar y va a ser reconocida por el uniforme que utiliza, siendo esta la fachada que va a tener frente a su trabajo, pero esto va a ser independiente a lo que en realidad puede ser el actor social implicado. Sobre este tema, Goffman va a hablar de la "Idealización" esto con referencia a que "Cuando el individuo se presenta ante otros, su

actuación tenderá a incorporar y ejemplificar los valores oficialmente acreditados de la sociedad" (Goffman, 2001: 47).

En suma, al ejemplificar la realidad social con base en el teatro, Goffman deja claro cómo es que entiende cada uno de los procesos de socialización e identidad de los actores sociales, además de resaltar la importancia que tiene la socialización del actor, pues para él, la socialización es la que va a dar los significados de la identidad de cada uno, y que, con base en ellos, va a ser su actuar en sociedad. Aportando a los estudios de la identidad social, el hecho de que no se puede dejar de lado la percepción de los demás hacia una persona porque esta va a decir mucho de la identidad.

En cuanto a los entornos culturales en los que se desenvuelve el individuo Anthony Giddens afirma que el individuo crea la capacidad de adaptación para los diversos entornos, debido a su capacidad para controlar su comportamiento y actividades, teniendo razonamiento, lo cual significa el desarrollo de habilidades para manejar adecuadamente la vida social. De esta manera, Giddens le toma mucha importancia al agente, debido a la capacidad que tiene para realizar cambios en la sociedad, mencionado que si los agentes carecen de dicha capacidad no tienen sentido alguno; para que un actor se convierta en agente debe de tener la capacidad de realizar cambios, y si un actor pierde dicha capacidad deja de ser agente. (Ritzer, 1993)

La interacción en comunidad, desarrolla la personalidad, creando valores y definiendo comportamiento de cada persona. Entonces, la identidad es el resultado de la imagen que las personas tienen sobre sí mismas y la que los demás tienen de ellos, en la cual se incluyen características sociales e individuales. Estas características que le son atribuidas al individuo por parte de los demás es tomada por Giddens como identidad social, misma que comparte características colectivas, que al mismo tiempo indican semejanzas con los demás; es decir, comprenden un atributo en común: madre, hijo, estudiante; o más de un atributo: hijo, abogado y esposo. (Giddens, 2001)

La identidad personal crea la individualización del individuo, creando un sentido propio de sí mismo y de la relación con el resto de la sociedad. En otras palabras, Giddens (*Idem*) nos dice que cada individuo es responsable de crear su propia identidad, siendo el principal recurso para definir quiénes son, de donde vienen y a donde van. Y la modernidad los obliga a encontrarse a sí mismos, teniendo una construcción y reconstrucción de identidad constante.

Por consiguiente, la identidad es analizada como un fenómeno de la llamada "*sociedad de riesgo*", consecuencia de la modernidad que abre el riesgo y la incertidumbre identitaria a las sociedades tradicionales, en la que los individuos se autodefinen constantemente para adaptarse ante las nuevas circunstancias que predomina al mundo moderno. Así mismo, Giddens habla sobre una identidad del Yo el cual está vinculado con la noción de conciencia que guía la acción de forma inconsciente. Esta identidad del Yo realiza una reflexión acerca de su biografía, de su plan de vida, de su estilo de vida. (De la Garza, Gayosso y Moreno, 2010)

En cuanto a Claude Dubar quien basó su concepto de Identidad en obras realizadas por Schutz, Mead y Goffman, "no se centra tanto en el proceso interno individual de la construcción de la identidad sino en referentes estructurales externos que hacen comprensible las expresiones identitarias en un momento específico." (Garabito, 2005: 9)

Dubar habla de un "doble movimiento" que tendrá como resultado la identidad. Por un lado, se encuentra lo que los individuos se apropian de su mundo social, que son todas las acciones aprendidas en el proceso de socialización en la comunidad en la que se encuentran inmersos, por el otro lado, se encuentran los roles que les son asignados a cada individuo, Dubar nos habla de que si bien el rol se va a asignar, la persona va a hacer el rol suyo y con su interpretación propia (Baeza, 2008).

Dubar da definiciones de identidad así como algunas características clave para entender a lo que hace referencia en dicho concepto; "sobre la Identidad el esquema de Dubar es simple, se concibe como el doble movimiento de diferenciación y a la vez de generalización, y se mueve analíticamente en dos ejes: primero el de la Identidad para sí mismo (del *self*) que sería individual y la atribuida por los otros (que sería social); el segundo eje va de la biografía a las relaciones actuales y su proyección hacia el futuro (que he sido, que soy, que seré)". (De la garza, Gayosso y Moreno, 2010: 21)

"La identidad no es otra que el resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diversos procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones (Dubar, 1991 citado por Garabito, 2005: 8) la Identidad aparece como un conjunto de los procesos de socialización que se reflejan en la vida en concreto, asimismo, distingue sobre la Identidad en sí (dada individualmente) y la Identidad dada por los otros.

Además, Dubar, va a hablarnos de la identidad y el trabajo. Nos va a proporcionar 4 ejes en función con la división del trabajo:

1. Cultural, donde va a hacer referencia a que los factores externos al individuo, van dando forma a al Yo. Se refiere a que el trabajo va a estar influido por la cultura.
2. De Categoría, en donde se refiere a la identificación del trabajador, con su grupo de trabajo, dependiendo de su categoría.
3. Instrumental, "en función de una relación precisamente instrumental para el trabajo" (*Ídem*)
4. Status, la identificación que se podría tener con la empresa.

A propósito de la identidad y el trabajo, Zygmunt Bauman nos menciona que la identidad del individuo era determinada por el tiempo de trabajo que este tenía. De esta manera el trabajo era considerado como el estado "normal" del ser humano, y quien no trabajaba era "anormal", "El trabajo de cada hombre aseguraba su sustento; pero el tipo de trabajo realizado definía el lugar al que podía aspirar (o que podía reclamar), tanto entre sus vecinos como en esa totalidad imaginada llamada "sociedad". (Zygmunt Bauman, 1998:34) La identidad era determinada con el nombre de la empresa y el puesto que tenía, identidad que solo podía ser definida por el trabajo que tenía a lo largo de toda su vida, de modo que el trabajo: "planificaba y ordenaba todas las otras actividades de la vida" (*Ibid*: 35) y una vez elegida la identidad debía ser duradera.

Así mismo, Bauman (1996) basa su teoría sobre una *posmodernidad* en la cual no existe una dirección clara para el espacio del movimiento y el cambio, enfocándose en el agente y el ambiente, debido a que en él se desarrollan y se crean los actos, haciendo hincapié en que el ambiente no es un determinante del comportamiento del agente ni de su significado. Mencionando que la naturaleza humana era considerada estable y permanente, indisoluble y segura, pero la modernidad la hizo inestable y en constante cambio:

La predestinación del destino humano, tan inmanente a la cosmovisión de las sociedades premodernas, fue reemplazada por el proyecto de vida; el destino por la vocación, y la naturaleza humana, antes preconcebida, en una identidad ahora por construir. Justamente este carácter incompleto de la identidad, en especial la responsabilidad por completarla, construirla, está irremediabilmente enlazada con todos los aspectos de la sociedad moderna. (González, 2007: 181).

La sociedad moderna creó un proceso de individualización, lo cual significó para los agentes la tarea de crear otra identidad. Los nuevos *ethos* sociales obligaron a los individuos a ajustarse a las nuevas pautas de vida de acuerdo con los nuevos tipos sociales, formando nuevos hábitos, actitudes y conductas, que les permitirán acoplarse a la sociedad emergente, que tiene como consecuencia; el cambio constante de la sociedad y a su vez el de la identidad individual. Rompiendo el viejo paradigma del trabajo, cambiándolo por "incentivos material", "en lugar de afirmar que el esfuerzo en el trabajo era el camino hacia una vida moralmente superior, se lo promocionaba como un medio de *ganar más dinero. Ya no importaba lo "mejor"; solo contaba el "más".* (Zygmunt Bauman, 1998: 40) Modificando las aspiraciones y acciones de los modernos productores, desplazando las motivaciones de libertad hacia el mundo del consumo, misma que dejó de ser una comunidad de productores para convertirse en otra de consumidores. (Ibid, 1998) De esta manera, los sujetos dejaron de construir identidades ancladas al trabajo para construirlas en el consumo.

La creación de la identidad dentro de la modernidad líquida requiere de la flexibilidad. Y la identidad no puede ser definida por el trabajo, debido a que los empleos ya no son permanentes, seguros y garantizados, los nuevos trabajos suelen ser temporales igual que las identidades. Bauman menciona que sería más adecuado hablar de identidades en plural, de igual manera, menciona que muchas de ellas quedan olvidadas, abandonadas incompletas y condicionadas. "Tal vez el término "identidad" haya dejado de ser útil, ya que oculta más de lo que revela sobre esta experiencia de vida cada vez más frecuente; las preocupaciones sobre la posición social se relacionan con el temor a que esa identidad adquirida, demasiado rígida, resulte inmodificable". (Ibid: 51) De esta manera las identidades como los bienes de consumo deben de pertenecer a un individuo para ser consumidas y luego desechadas, siempre en contante cambio y en concordancia con la oferta del mercado.

Siguiendo con esta línea de la posmodernidad, Gilberto Giménez (2002) en sus estudios sobre identidad, la toma como "el conjunto de repertorios culturales interiorizados (representaciones, valores, símbolos), a través de los cuales los actores sociales (individuales o colectivos) demarcan sus fronteras y se distinguen de los demás actores en una situación determinada, todo ello dentro de un espacio históricamente específico y socialmente estructurado" (Giménez, ibíd: 38). Así mismo, menciona que existe una relación dialéctica entre la identidad, la teoría de la cultura y la teoría de los actores sociales, debido a que la identidad es tomada como el resultado de la interiorización de la cultura, misma que es selectiva y

distintiva de elementos y rasgos culturales (*Ibid*, 2002) De tal manera que "la identidad es el resultado de un proceso de identificación en el seno de una situación relacional" (*Ibid*: 39)

Así mismo, Giménez toma a la identidad en primera instancia a una unidad visible que puede ser atribuido a un objeto, animal, persona o un grupo social, siempre y cuando exista un reconocimiento social, y existiendo una distinguibilidad entre estas. En el caso de los objetos, estos son distinguidos, definidos, categorizados y nombrados a partir de rasgos objetivos del observador; y las personas para poder distinguirse de los demás tienen que ser reconocidas como diferentes por una segunda persona, pues necesita ser percibida y reconocida como distinta socialmente. Por lo tanto, toda identidad -individual o colectiva- requiere del reconocimiento social para que exista social y públicamente, teniendo un carácter intersubjetivo y relacional. (Giménez, 1997)

La identidad individual posee conciencia, memoria y psicología propia, siendo un proceso subjetivo-reflexivo mediando el cual el sujeto define sus diferencias con otros sujetos por medio de la *auto-asignación*, sin embargo, para que la *auto-identificación* sea reconocida socialmente, debe ser reconocida por los individuos con quien interactúa (*Ibid*, 2010).

La identidad de un sujeto se fundamenta de dos atributos: "atributos de *pertenencia social* que implica la identificación del individuo con diferentes categorías, grupos y colectivos sociales. Y atributos *particularizantes* que determinan la unicidad idiosincrasia del sujeto en cuestión". (*Ibid*: 43). Así, que la identidad individual contiene elementos colectivos, mismos que generan semejanzas y al mismo tiempo diferencias entre sí, que en conjunto crean una identidad única del sujeto.

La identidad individual requiere de una *distinguibilidad cualitativa* (*Ibid*, 1997) misma que requiere de elementos, características y rasgos que diferencian a una persona de otra, como son los hábitos, las actitudes y las capacidades, relativas al estilo de vida: hábitos de consumo, redes primarias y secundarias y su historia de vida. "En términos interaccionistas diríamos que nuestra identidad es una "identidad de espejo" (*looking glass self*), es decir, que ella resulta de cómo nos vemos y cómo nos ven los demás. Este proceso no es estático sino dinámico y cambiante. (*Ibid*, 2010: 46-47). Resultado del como "me veo" y el cómo "me ven", una autoafirmación y asignación identitaria. De esta manera, "el individuo se ve a sí mismo —y es reconocido— como "perteneciendo" a una serie de colectivos, como "siendo" una serie de atributos y como "cargando" un pasado biográfico incanjeable e irrenunciable" (*Ibid*, 1997:13)

Respecto a las identidades colectivas, Giménez menciona que "se pueden distinguir dos modalidades básicas de alteración de una unidad identitaria: la *mutación por asimilación*, en la cual dos o más grupos se unen para formar uno nuevo, en la cual se crea una nueva identidad, o bien un grupo adopta la identidad del otro; y la *mutación por diferenciación*, en la cual existe una división y la proliferación del grupo. (Ibid, 1997). Se puede inferir que la identidad individual está compuesta de tres factores, el primero hace alusión a la pertenencia social, el segundo a los atributos identificadores y el tercero a una identidad biográfica. Así mismo, se puede decir que las identidades colectivas son construidas por semejanzas con las identidades individuales, ambas tienen la capacidad para diferenciarse de su entorno, definiendo límites y teniendo la capacidad de perdurar -simbólicamente- en el tiempo y en el espacio, existiendo una "continuidad en el cambio, en el sentido de que la identidad a la que nos referimos es la que corresponde a un *proceso evolutivo* y no a una *constancia sustancial*" (Ibid: 19) siendo un proceso abierto y en continuo cambio.

Se infiere que las identidades sociales son construcciones sociales, mediante la interiorización cultural, realizadas dentro de un marco social, el cual es el encargado de determinar la posición de los actores y a su vez sus acciones y representaciones. De modo que, ninguna identidad puede ser permanente, sino más bien identidades con cambio contante, recreadas y recreadas al ritmo de la modernidad.

### 1.2.2. Identidad laboral.

La construcción de la identidad del individuo se crea a partir de relaciones interpersonales y de la interacción con los demás. Siendo un proceso inestable y en constante cambio, teniendo como consecuencia las transformaciones de la sociedad en la cual está inmerso, es decir, cambios en la familia, el mundo laboral, las relaciones interpersonales y la organización social. Esta organización social ha creado, por un lado, la individualización, repercutiendo en la importancia de las instituciones, debido a que eran fuente de identidad para diversos colectivos, y por el otro, la inserción de la mujer al campo laboral, fenómeno que ha creado cambios en la familia tradicional y en la sociedad en su conjunto (Hualde, 2007). Así mismo, investigaciones de Díaz, Stecher y Godoy (2005) muestran que el surgimiento de nuevos imaginarios laborales, que siguen conservando la cultura tradicional por un lado destacan la permanencia del trabajo

pero al mismo tiempo crea un debilitamiento de vínculos sociales y colectividades, lo cual tiene como consecuencia procesos heterogéneos y desiguales que van en constante crecimiento (Arango Gaviria, 2010)

De acuerdo a Jaramillo (2014), la identidad profesional es concebida como la relación que los individuos tienen con el trabajo; el rol que ocupa adquiere un significado en su persona. Cuando un individuo realiza su trabajo, pone en práctica distintas identidades, en las que adopta los valores predeterminados por la empresa (identidad organizacional), realizando actividades propiamente de su trabajo (identidad ocupacional) y realizando roles de acuerdo al oficio u profesión del individuo (identidad profesional), el conjunto de estas identidades dará como resultado la identidad profesional del individuo, creando una identidad única e individual.

Jaramillo, incluye el concepto de *empleabilidad* para poder conocer la forma de configuración de la identidad profesional, la cual la describe como: capacidad que tiene el individuo para insertarse y mantenerse en el campo de trabajo, "estando comprometido con los resultados, dando valor agregado a lo que hacen, estar atento a los detalles del proceso y resultados, vigilar su propio desempeño, integrar su trabajo con nuevas tareas, actualizarse y favorecer el desarrollo de sus competencias, y disfrutar de lo que hacen" (Sigmar Malvezzi, 1999) *citado por* Jaramillo, 2017: 66). De esta manera el trabajador idóneo, es aquel que trabaja mediante competencias, con capacidad para ser crítico de su propio trabajo y de su lugar de trabajo.

Sin embargo, la construcción de la identidad profesional debe de ser entendida como un proceso multifactorial, que no se limita solamente a la formación y transmisión de saberes, sino que involucra tanto el género, la clase social, etnia, su formación profesional y las características de su vida laboral, en otras palabras, podemos decir que el estudio de la identidad profesional debe involucrar tanto la relación del individuo con el trabajo como su historia de vida: "su carácter está relacionado con el espacio y el tiempo de vida de las personas" (Guadarrama, 2010: 229) es decir, que los cambios organizacionales, de modos de producción, el crecimiento de la participación femenina y el incremento de la flexibilización laboral, entre otras más, tienen repercusiones en las identidades profesionales y laborales de hombres y mujeres (*Ibid*, 2010).

No hay que dejar de lado otros factores a tomar en cuenta de la identidad y el trabajo, porque si bien, puede ser visto con el único objetivo de obtener ingresos para subsistir, no se

deja de lado lo que siente o piensa el trabajador, pues "Se pueden tener sentimientos, valores, sentidos estéticos o cogniciones diversos con respecto al mundo del trabajo, de amor, odio, indiferencia; de realización o instrumentalismo; de horror o gusto estético; de realización profesional o de alineación" (De la Garza, 2010: 14). Así, la identidad del trabajador considera:

[...] una amplia gama de constelaciones de significados producto de experiencias diversas y de una movilización subjetiva compleja de distintas formas de razonamiento, temporalidades, emociones, valoraciones, apreciaciones estéticas y códigos morales (ya sean concretas o imaginarias), [...] como una configuración de discontinuidades, relaciones laxas y no sistémicas que pueden incluir elementos disonantes y hasta contradictorios (Martínez T., 2015).

De manera que la identidad laboral se define de acuerdo a la trayectoria de vida de la persona y al tipo de trabajo que el individuo realice. Hualde toma "el dominio de un conocimiento esotérico (experto), el *cierre del mercado* de trabajo del segmento profesional correspondiente, la búsqueda de respetabilidad, una ética inherente a la práctica profesional y el estatus asociado al campo profesional" (Hualde, 2007: 163), como rasgos significativos en la definición de la identidad profesional. Refiriéndose al cierre de mercado tiene un carácter de género o patriarcal, adoptando un carácter *excluyente* en el cual la pertenencia a una determinada profesión se da de manera precisa, excluyendo a todo aquel que no cumpla con las características; y creando *cierre de demarcación*, en donde se precisan las fronteras entre ocupaciones jerarquizadas; realizando estrategias para fortalecer la posición subordinada, en la que destacan los rasgos positivos de su especificidad.

El proceso de construcción de la identidad laboral no es la misma para hombres y mujeres, pese a que se encuentren inmersos dentro del mismo campo de trabajo, esto debido a que las mujeres se encuentran dentro de una "*doble presencia; familia-mercado laboral*" (Gaviria, 2010) es decir, cumplen con una jornada laboral y se encargan de las obligaciones del hogar, es por eso, que la identidad es marcada por las ambivalencias de las exigencias por ambas. Por lo tanto, hombres y mujeres presentan particularidades diferentes en la definición de su identidad laboral. (Godoy, Stecher, Díaz, 2007) realizan una distinción entre la configuración de identidad entre hombres y mujeres

En el caso de los hombres, un rasgo distintivo en la construcción de identidad masculina se manifiesta de dos maneras: "la primera se refiere al *trabajo como destino ineludible*, como espacio vital de desarrollo, como expresión de la responsabilidad masculina para con la familia

y símbolo de paternidad y como vehículo para llegar a ser hombres. La segunda es la asociación entre trabajar y ser proveedor, entendiendo a ser proveedor como aquella persona para quien es una obligación trabajar". (Ibid: 91) De modo que, ser proveedor no es solo una cuestión de conducta, sino que su significado está asociado a la masculinidad, dándole reconocimiento a nivel micro y macro; social, familiar y personal, mismo que legitima el rol de hombre, padre y esposo. Esto en sociedades tradicionales, en los que el hombre fúnge como proveedor del hogar y la mujer dedicada al cuidado de los hijos y del hogar.

Los jóvenes de la sociedad moderna no se identifican como tal con la masculinidad tradicional; comienzan a dedicarle más tiempo al cuidado de los hijos y a la convivencia con la pareja, teniendo jornadas laborales más cortas. Sin embargo, el rol de proveedor de la familia, no desaparece y sigue estando presente en su identidad.

La configuración de identidad de las mujeres enfrenta a una *doble adscripción identitaria* como lo menciona Godoy, Stecher y Díaz (2007). Debido a que el trabajo legitima y reconoce socialmente a las mujeres; no sólo se trata de los recursos materiales que reciben por parte del trabajo, sino también de los recursos sociales que obtienen del mismo para construir sus estilos de vida más autónomos. A demás de la legitimidad y el reconocimiento social que reciben las mujeres por parte del trabajo, mencionan que también constituye una lucha por el bienestar familiar que la expresión profesional, lo cual crea un sufrimiento por dejar a sus hijos para cumplir con las exigencias laborales. Haciendo alusión a la sociedad patriarcal, en la cual el hombre está acostumbrado a salir de casa por jornadas largas para realizar sus actividades laborales, la mujer resiente con mayor intensidad esas jornadas fuera de casa, debido al rol de madre-esposa y a la influencia que sus jornadas laborales tienen con su participación en el hogar.

Así mismo, Guadarrama (2007) nos habla sobre un *doble camino de las identidades laborales y de género*, menciona, que existe una reconstrucción en la subjetividad y los patrones ya establecidos como: la familia, escuela, comunidad y mercado laboral, mismos que siguen teniendo un fuerte impacto en la construcción de las identidades. El trabajo no reemplaza ni se opone a las actividades familiares de las mujeres, sino que busca una dualidad entre trabajo remunerado y no remunerado.

Por otro lado, Gaviria (2010) hace alusión a la "*doble presencia*" de las mujeres en el ámbito laboral y familiar que puede combinarse paradójicamente con una "doble negación", ya

que cuando las mujeres se encuentran en su espacio-laboral realizan las actividades laborales dejando a un lado las obligaciones familiares o domésticas y cuando están en su hogar, se encargan de realizar las tareas del cuidado, abandonando su rol de trabajadora. "Es el síndrome de las "supermujeres", nuevo ideal femenino imposible de alcanzar y que se traduce en grandes costos personales (físicos, emocionales, mentales) para quienes lo intentan." (Arango, 2001 y 2004, citado por Gaviria, 2010, pp. 89)

De manera que el "entrelazamiento entre el mundo reproductivo y productivo resultan identidades genérico-profesionales sostenidas en dos ejes contradictorios: la maternidad y la profesión, a partir de los cuales las mujeres construyen sus identidades" (Guadarrama, 2010, Pp. 229). Como hemos visto, en líneas anteriores, algunas mujeres buscan la conciliación entre ambos ejes, pero también hay otras que no buscan lograr esta concordia y optan por elegir solo una de ellas, ya sea como madre-esposa o bien como profesionista, inclusive podríamos pensar en una tercera como madre-profesionista, aludiendo a aquellas mujeres profesionistas que deciden ser madres pero sin el rol de esposas "madres solteras por elección". "Esta elección de profesionalización, su estado de competencia, su empleabilidad, depende de los arreglos familiares y de sus disposiciones, que oscilan entre la domesticidad y la realización individual, desarrolladas a lo largo de su vida activa" (*Ibid*: 230)

Es por ello que estas discontinuidades en la construcción de las identidades, las trayectorias laborales masculinas y femeninas son consideradas como experiencias, resultado de la interacción entre hombres y mujeres, que han sido construidas mediante relaciones de poder, resultado de la interacción espacio-tiempo doméstico y laboral, siendo resultado de tipificaciones y conocimientos que rompen y modifican el rumbo al estudio del trabajo (Guadarrama, 2007), de ahí que las identidades tengan un cambio constante, debido a las transformaciones institucionales como la escuela, el trabajo y la familia. Guadarrama (*Ibid*) añade, que el problema de la identidad emerge de la resistencia femenina frente al modelo productivo predominante, en el cual el trabajo masculino es considerado como productivo y el femenino como reproductivo, guiando las acciones tanto de hombre como de mujeres, al igual que las profesiones mismas que han sido clasificadas como masculinas y femeninas.

En el caso de las profesiones femeninas es un "espacio relacional privilegiado para la construcción de las identidades. En este espacio los individuos constituyen sujetos para sí y para los otros mediante procesos de internalización de las categorías laborales establecidas, de

los espacios-tiempo del trabajo y de las reglas que rigen las relaciones entre los actores, que son al mismo tiempo resignificadas de acuerdo con sus propias biografías, sexo y especialización profesional". (*Ibid*, 2010: 232) En el lado opuesto, se encuentran las profesiones masculinas, y las mujeres que deciden pertenecer a ellas comparten las mismas expectativas e interiorizan la misma identidad que un hombre, sin embargo, la identidad que ha adquirido a lo largo de su formación profesional "acaba chocando con la realidad de la vida laboral de las empresas, regidas por el ejercicio de la autoridad, el compromiso con la empresa, la competencia y el desequilibrio entre la vida profesional y personal" (*Ídem.*) Éste, siendo el resultado de la adopción de los estereotipos masculinos que se han establecido como un sinónimo de éxito y la reproducción de los estereotipos femeninos como sinónimo de maternidad, dicho de otro modo, las profesiones masculinas tienden a valorizarse y las femeninas a la desvalorización.

### 1.3. Del concepto ampliado del trabajo al trabajo de las mujeres bomberas.

El concepto de Trabajo, como hemos mencionado, ha pasado por un sinnúmero de cambios, siempre en continua relación con los cambios socioculturales de las diferentes sociedades. De la Garza (2010) contextualiza el concepto de Trabajo, realizando una comparación entre trabajo tradicional y la transformación del mismo:

1. Lo toma como objeto de trabajo-medios de producción. En el cual el objeto de trabajo, históricamente, provenía de la naturaleza de manera *mediata* o *inmediata* como resultado de trabajos anteriores. Sin embargo, la extensión de la producción inmaterial y de la transformación y generación de objetos simbólicos ha caracterizado y modificado los conceptos de trabajo a fines del siglo XX. Tomando la producción inmaterial como "aquella en la que el producto no existe separado de la propia actividad de producir y que de manera ideal comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto. (*Ibid*: 6) De modo que el acto de la producción y el productor se encuentran directamente relacionados entre sí con el consumidor, esto a su vez crea relaciones sociales más complejas entre el trabajador y el patrón en un ambiente meramente capitalista.

En dicha producción inmaterial, sigue siendo importante una parte del objeto material, debido a que el proceso del trabajo involucra la participación directa del consumidor. Siendo

imposible la separación del productor con el producto y a su vez con el consumidor, por lo que "el proceso productivo implica la compactación entre la actividad del trabajador que lo produce en el momento de su generación, con la distribución a los consumidores y el acto mismo del consumo, esto implica una reformulación de quienes son los actores en el proceso productivo" (Ibid.) Es así que el trabajador asalariado, empresario y el consumidor, son componentes directamente relacionados entre sí en la producción inmaterial. Debido a que el servicio no puede realizarse sin la presencia del consumidor porque debe ser consumido en el momento de su producción. Podemos decir que, a diferencia del trabajo material, en el trabajo inmaterial los objetos no provienen de la naturaleza, más bien son productos simbólicos, y su valor e importancia estriba en el contenido simbólico; la música, el internet, la docencia. (*Ídem*)

2. La actividad de Trabajar. En este sentido se menciona, que el trabajo tradicional implica el desgaste físico del trabajador, en el caso de los servicios, la transformación viene del aspecto intelectual del trabajo; el trabajo tradicional, por su parte, requiere de la mecanización del mismo para reproducirlo por periodos largos, sin necesidad de la intervención intelectual por parte del trabajador. De este modo el trabajo, debe de ser visto en su aspecto objetivo y subjetivo con un producto objetivado, pero que la producción no puede ser separado de la creación. Esta nueva forma de trabajo reconfigura la actividad laboral creando una interacción inmediata y mediata, en donde el proceso cara a cara no es necesario para la ejecución del trabajo, debido a que depende de la subjetividad y objetividad de los lazos que puedan ser mediatos.

3. En el proceso de trabajo se reproducen relaciones sociales, "pero hay una parte de la reproducción que se considera fuera de la producción (reproducción externa)". (Ibid: 9) refiriéndose al trabajo del hogar, así como a las relaciones personales y trabajos no asalariados que no dependen de un patrón y un trabajador.

4. De la Garza menciona que muchas empresas invalidan la posibilidad de extender la producción de servicios, aun cuando estos forman parte importante en la valorización de la misma. De modo que comienza a surgir un nuevo fenómeno como lo es *la fábrica de servicios*, volviéndose semejantes la dependencia del trabajador con la maquinaria y la organización del trabajo, podemos verlo con los trabajos de Telemarketing y los Call center en los que los trabajadores pasan toda su jornada laboral frente a una computadora y un teléfono.

5. Por último menciona que las ciencias como Antropología, la Sociología y las corrientes críticas del Trabajo, vieron en las relaciones cara a cara aspectos de la construcción de la sociedad y de identidad. Sin embargo esta constitución de subjetividad y de identidad no necesitan necesariamente de la interacción cara a cara, pues en la modernidad existen aspectos subjetivos que reconfiguran la identidad individual que "puede surgir a través de los medios de comunicación masivos, de las telecomunicaciones, del internet y no necesariamente tener que cristalizar en la manifestación o el motín callejeros" (*Ibid*: 10) En algunos trabajos la interacción cara a cara para interactuar pantalla-pantalla, sin embargo, detrás de estas se encuentran personas y no simplemente sistemas informáticos.

La nueva importancia de los trabajos no industriales lleva sin duda al concepto ampliado de Trabajo: implica un objeto de trabajo, que puede ser material o inmaterial, en particular a la revalorización de los objetos en su cara subjetiva; una actividad laboral que no solo supone lo físico y lo intelectual sino más analíticamente las caras objetiva y subjetiva de dicha actividad, esta es finalista, supone que el producto existe dos veces, una en la subjetividad y otra objetivada, aunque las objetivaciones pueden serlo también de los significados. (*Idem*)

Para que un concepto ampliado del trabajo exista deben existir los sujetos laborales ampliados, mismo que tiene "eficiencia identitaria también en los trabajos no capitalistas e implicar a otros sujetos no clásicos dentro de la propia relación laboral como el cliente, con sus demandas y formas de lucha y organización, pero también que los sujetos se pueden constituir en territorios y tiempos no laborales, o bien a lo largo de trayectorias laborales sinuosas". (*Ibid*: 12) Las experiencias laborales son importantes en la construcción de identidad de los sujetos laborales, pero la familia, la comunidad y los diversos ámbitos de socialización juegan un papel fundamental para el mismo.

Los servicios, que como ya mencionamos son trabajos en donde el producto del trabajo se consume en el mismo momento de su producción. De La Garza nos da dos características principales: El producto de su trabajo es inseparable del productor de este; y los servicios no se pueden almacenar, sino que se consumen en el momento mismo de su producción. Este tipo de trabajo es abordado con diferentes elementos ya que se necesita del receptor del servicio para que este trabajo se lleve a cabo, igualmente, la calidad de este es probado en el instante mismo que se produce; los sentimientos y emociones que expresa el prestador de servicios interfieren, sin lugar a dudas, en la producción del servicio:

En cuanto a la producción de servicios con interacción cara a cara y contenido eminentemente simbólico se pueden encontrar los espectáculos públicos. El producto es, sobre todo, la actividad simbólica misma y el componente emotivo es fundamental, en el control sobre el trabajo interviene el cliente. Aquí también se presta para el trabajo a tiempo parcial, por temporada con traslapes entre tiempo y espacio de producción con el de consumo. Desde el punto de vista de la regulación del trabajo se confunden los derechos de los trabajadores con los del cliente." (*Ibid*: 13).

Los trabajos atípicos como los de protección a la comunidad en el caso específico del Heroico Cuerpo de Bomberos (HCB), tienen la especificidad del trabajo inmaterial, debido a que atienden cualquier situación que ponga en riesgo a la ciudadanía. Convirtiéndose en una triple relación laboral, entre trabajadores, institución y sociedad, debido al servicio realizado podría no ser dirigido a un solo individuo, sino que beneficiará a más de un ciudadano, que puede o no estar presente en el momento de la consumación del acto. Por esta relación, es importante mencionar que dicho servicio se da en espacios públicos urbanos, mismos que están predeterminados por el lugar al que pertenece cada estación de bomberos de la Ciudad de México ya que en esa zona se desarrolla su trabajo, además, como sostiene Rafael Montesinos, en la Ciudad de México las identidades que van surgiendo, con base en los cambios culturales, se encuentran en un debate entre la tradición y la modernidad, por una parte, se encuentran rasgos culturales de lo predeterminado para mujeres y para hombres y por la otra, nos encontramos con un cambio cultural a causa de los movimientos de liberación femenina. Es importante destacar que lo urbano, como en el caso de la CDMX, "constituyen el espacio predominante en la reproducción social (...) la ciudad emerge como lo "realmente" representativo de una sociedad". (Montesinos, 2012, 50).

De esta manera se puede decir que el trabajo del HCB es un servicio institucional en pro de la protección y cuidado de la ciudadanía. Mismo que se enfoca en el combate y extinción de siniestros que puedan ocasionarse en la Ciudad de México. De esta manera, el bombero es el encargado de la prevención de desastres, así como los programas de auxilio que pueda tener la CDMX, en los que se encuentra: el combate y extinción de incendios, búsqueda y rescate de víctimas; participación en accidentes automovilísticos y aéreos; siniestros ocasionados por el agua y aire, como inundaciones, o cables caídos debido a los fuertes vientos que se generan durante las lluvias intensas; y actividades administrativas dentro de la estación.

#### 1.4. Sexo, género y trabajo.

Para describir y analizar la división sexual del trabajo y las relaciones de género en el trabajo de las mujeres bombero se hace necesario conocer los conceptos de sexo y género. Por un lado tenemos el concepto de sexo el cual define el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en conjunto con la Secretaría de Gobernación, como:

Referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer, a quienes se nombra como hombres o mujeres, respectivamente (Cabrera, 2016: 31).

De igual manera El Instituto Nacional de las Mujeres toma el sexo como las “diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres”. (Inmujeres, 2007:71) por lo tanto, el sexo es una característica con la que el ser humano nace, siendo universal.

Y por otra parte el género lo definen como “conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad y “feminidad” (Ídem) estos conceptos de masculinidad y feminidad, a su vez determinan el comportamiento y los roles sociales previstos a cada uno de ellos, “[...]las cuales abarcan desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse (Cabrera, 2016:20).

Ambos conceptos han servido para crear diferencias sociales entre mujeres y hombres. Con base en el sexo o el género se han asignado tareas y características específicas que, como ya hemos mencionado, han favorecido la exclusión de las mujeres en el ámbito laboral, teniendo como resultado la desvalorización del trabajo de la mujer.

El concepto de género ha sido definido y estudiado diversos autores. Por un lado, podemos ver al género como una construcción social, resultado del conjunto de ideas que se tienen sobre la diferencia sexual, atribuyendo características *femeninas* y *masculinas* a cada

sexo, en relación a las actividades y conductas que deben tener, mismas que son representadas en la conducta, ideas y representaciones sociales de la conducta objetiva y subjetiva de las personas en función de su sexo. (Lamas, 2002). Mediante el proceso de constitución de género, la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, de lo que es propio de cada sexo, de esta manera recrea el orden representacional que se le atribuye ideológicamente a la feminidad y la masculinidad, creando efectos en el imaginario de las personas. De manera que el género, no solo marca los sexos, sino también la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano. (*Ibid*, 2000: 58).

Marta Lamas también menciona al género como "conjunto de prácticas, creencias representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres" (*Ibid*: 3) Creando la división sexual del trabajo, las practicas rituales y el ejercicio de poder, así como las características de moral, psicológicas y afectivas a cada sexo, marcando los sexos con el género y a su vez el género marca todas las esferas de la vida social. (*Ibid*, 2000) De modo que el género como símbolo de la diferencia sexual "ha definido a la mujer y al hombre como seres "complementarios", con diferencias "naturales" propias. Así como el género ha dificultado la conceptualización de las mujeres y los hombres como "iguales", también ha excluido (simbólicamente) la sexualidad entre personas del mismo sexo" (*Ibid*, 2002: 77)

Por otro lado, tenemos a Joan W. Scott (1996), quien basa su teoría de género como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias biológicas que distinguen los sexos, de modo que el género se convierte en una forma primaria de las relaciones de poder. Clasificando cuatro elementos inter-relacionados del género:

- 1) Símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples (y a menudo contradictorias) (...) mitos de luz y oscuridad, de purificación y contaminación, inocencia y corrupción. (...) (*Ibid*: 288)
- 2) Conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, en un intento de limitar y contener sus posibilidades metafóricas. Esos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, que afirman categóricamente y unívocamente el significado de varón y mujer, masculino y femenino (*Ídem*)

3) El género se constituye a través del parentesco, pero no en forma exclusiva; se construye también mediante la economía y la política, que al menos en nuestra sociedad, actúan hoy día de modo ampliamente independiente del parentesco. (*Ibid*: 289)

4) La identidad subjetiva: Las biografías individuales y colectivas.

Por lo tanto, las diferencias existentes entre sexos, son diferencias biológicas "naturales", clasificándolos como hombres y mujeres, y por su parte el género ha sido el encargado de moldear y establecer las normas sociales sobre el comportamiento humano, clasificándolos como: masculino y femenino, teniendo implicaciones en todas las esferas de la vida social, fomentando la discriminación y subordinación de las mujeres, asignando valores y conductas diferenciadas, siempre en dirección a la discriminación y diferenciación de oportunidades entre unos y otros.

#### 1.4.1 Feminidades y masculinidades.

Lo femenino y lo masculino son representaciones sociales de lo que es característico en el comportamiento de las mujeres, lo femenino, y los hombres, lo masculino (Montesinos R. & Carrillo R. 2012).

A lo largo del tiempo, las sociedades son las responsables de atribuir características específicas a la masculinidad, principalmente relacionadas con su condición biológica y sociocultural, haciendo patente la superioridad del hombre sobre la mujer:

Las diferencias biológicas que históricamente han probado la superioridad física del hombre y [...] las manifestaciones de una cultura que permitió el monopolio masculino sobre todo tipo de decisiones que definirán el rumbo de las relaciones privadas y públicas entre los géneros" (Montesinos, 2002: 162).

Atribuyéndole roles a los géneros, definiendo así patrones de conducta que deberán cumplir tanto hombres como mujeres.

En este sentido, la identidad femenina gira alrededor de la fragilidad, lo sentimental, lo débil, mientras que la identidad masculina gira sobre el poder, la valentía, la competitividad, la

friedad y la inteligencia y el proveedor. Montesinos (*Idem*) hace alusión a la crítica feminista de la sociedad patriarcal, la cual "supone que todas las habilidades que poseen los hombres son atribuciones correspondientes a la "naturaleza". Es decir, que lo biológico determina, además de la superioridad física, la superioridad intelectual. Como si la naturaleza hubiese creado seres diferentes para adaptarse, unos al espacio privado, y otros al público" (*Ibid*: 163) Poniendo a la mujer en el papel de reproductora y al hombre como productor y proveedor.

Consolidándose una nueva identidad femenina que se crea forma a partir de los años sesenta, resultado del movimiento feminista de Europa y los Estado Unidos (*Ibid*, 2002) misma que afecto directamente a la identidad masculina tradicional, porque lo público, ahora, también es un ámbito de la mujer. Frente a esto es que se habla de una crisis de la identidad masculina pues la mujer "corrompe" el ámbito masculino y se genera "un conflicto individual en los hombres que no saben qué papel jugar ni qué poder tienen en el proceso de cambio cultural" (Montesinos R. 2002, pág. 107).

#### 1.4.2 Machismo y patriarcado.

El papel del hombre ha sido muy importante, pues ha definido y estructurado las relaciones de la mayoría de los campos sociales, ejerciendo opresión y subordinación hacia las mujeres. La división sexual<sup>1</sup> era uno de los principales elementos que determinaban la subordinación de la mujer, al demostrar su dependencia económica hacia el hombre, quien es considerado en la cultura patriarcal como el proveedor y situándose en el plano exterior, en el espacio público; por consiguiente, la mujer ha sido la encargada de las tareas domésticas; de la reproducción social, del cuidado de los hijos y quien se ha situado en lo privado y oculto de la sociedad. Teniendo como consecuencia que a principios del siglo XX las mujeres comenzaron a organizarse en contra de las normas que las sometían, buscando la igualdad de derechos y oportunidades con el hombre; buscando la mejora de la condición femenina.

El movimiento feminista replanteó la cultura tradicional que tenía el país, creando un nuevo discurso sobre la posición de la mujer en la familia y la sociedad, donde debía tomarse en cuenta la equidad entre ambos géneros, transformando las relaciones familiares y sociales.

---

<sup>1</sup> Concepto utilizado para para visualizar las diferencias que existen entre los roles que deben desempeñar las mujeres y los hombres. Debido a la lógica social de que las diferencias biológicas de hombres y mujeres establecían una división sexual del trabajo.

Poco a poco la mujer fue entrando al mercado de trabajo, teniendo mayor presencia en el espacio público, modificando la estructura de la cultura tradicional

Este cambio cultural, tuvo como aspectos importantes en la consolidación de los roles tradicionales, pues por un lado se reformuló la división sexual del trabajo. Se transforma al abrirse las puertas a la mujer al campo laboral, produciendo su independencia económica del hombre. Creando un cambio de la familia, ahora las relaciones de pareja no se basan en lo que el hombre decida, sino que también es tomada en cuenta la opinión de la mujer. En este sentido ha cambiado el papel del hombre en el hogar visto como el proveedor, todos estos cambios conllevan a un gran impacto tanto en las mujeres, quienes se ven liberadas de ataduras a actividades y formas de comportamiento socialmente impuestas, y en los hombres quienes ven este proceso como una crisis, pues ven en riesgo el papel tradicional que juegan en la familia, debido a la independencia económica, aunado a la mayor participación de la mujer en el ámbito público y "comienzan a desarrollar habilidades tradicionalmente resguardadas a los hombres" (Montesinos, 2002).

Estos cambios fueron aumentando con los años, es así que entre 1970 a 2004 se duplicó la participación femenina, y en los ochenta, se registró, una alta participación de la mujer en actividades económicas y sociales, considerada como "la década perdida", en el sexenio de 2000-2004 la participación femenina se mantuvo, seguido de la inclusión de la mujer en instituciones educativas a nivel básico, medio y superior. De esta manera se conforma una nueva identidad femenina, transformando, tanto la identidad masculina como las estructuras simbólicas de la sociedad cambiante. Teniendo fuertes impactos en hombres como en mujeres. La mujer comenzó a tener nuevas oportunidades educativas y culturales, surgiendo un nuevo problema, "la doble jornada", debido a que el valor adjudicado al trabajo femenino era inferior al masculino, motivo por el cual la mujer, tenía la obligación de hacerse cargo de las actividades en el hogar y sus actividades laborales. (Edith Pacheco, 2007) El papel de la mujer, en este sentido, había sido un complemento a los ingresos en el hogar, sin cambiar el papel fundamental del hombre como el proveedor. Fenómeno que creo en el varón una crisis de identidad, debido a que los modelos tradicionales con los que crecieron dejaron de ser socialmente aceptados y al desarrollarse una mayor equidad de género. (Leñero, 1992)

El machismo en México, históricamente, ha caracterizado la relación entre mujeres y hombres, otorgándole un papel violento al hombre mexicano, que, para valorizarse desvaloriza

a la mujer. Prueba de esto son las canciones en las que se transmiten valores machistas (Montesinos R. 2002), además de esto, en cuando al machismo, el hombre machista es el hombre "que trabaja con su fuerza física, lo que desarrolla su cuerpo. En las canciones mexicanas el macho denota un arraigo a su pueblo, y un gran amor a su patria" (Montesinos R. 2002. Pág. 97) con estas características es como se comenzó a construir el machismo como una característica de los hombres con lo que hacían presión a la mujer.

El Instituto Nacional de las Mujeres define al machismo como:

"Conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres. Éstas se sustentan en dos supuestos básicos:

- a) La polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino y lo femenino.
- b) La estigmatización y desvalorización de lo propiamente femenino, basado en la violencia física o psicológica (expresión extrema del machismo), el engaño, la mentira y el fomento de estereotipos que desvalorizan a la persona.

Está asociado a los roles y jerarquías familiares que preservan privilegios masculinos. Se considera una forma de coacción que subestima las capacidades de las mujeres partiendo de su supuesta debilidad. Castiga cualquier comportamiento femenino a base de lo autónomo y es la base de la homofobia.

Algunos factores que han permitido su existencia son: leyes discriminatorias hacia la mujer; educación sexista; discriminación de las mujeres en el ámbito religioso; división sexista del trabajo, en los medios de comunicación y en la publicidad."

Con base en diversos criterios machistas, la sociedad mexicana fue caracterizando a los hombres, por ello es que se habla de una sociedad patriarcal, refiriéndonos a que la autoridad es ejercida por los hombres y haciendo referencia a que lo masculino tiene mayor valor a lo femenino.

Siguiendo en el tema del machismo se hace necesario hablar de los cambios que ha tenido éste frente a los cambios culturales y al nuevo papel de la mujer. Este cambio cultural no sólo reconstruye las estructuras simbólicas de la sociedad tradicional, sino que da paso a una nueva forma de machismo: un machismo más sutil, en el cual el hombre no expresa libremente su postura machista, ahora su discurso es diferente. Hablan sobre la igualdad entre ambos sexos, pero manteniendo la subordinación hacia ella. Como lo menciona Leñero:

Es un machismo atemperado que podríamos llamar neomachismo, todavía un tanto ambivalente pero en proceso de cambio, en el que se acaba por reconocer el principio de la igualdad y la equidad entre ambos sexos, aunque no tanto la de una reciprocidad de perspectivas masculinas y femeninas.

En el neomachismo, cambian los roles tradicionales de la mujer, creando un desequilibrio en la identidad del hombre, pues le quita su estabilidad y equilibrio emocional. De esta manera Leñero (1992) menciona que el "neomacho", no acepta que la mujer trabaje fuera del hogar, o que decida no tener un número elevado de hijos, o inclusive no desee tenerlos, pero con mayor énfasis; no acepta que la mujer le dedique más tiempo a su trabajo que al hogar y peor aún, que gane más que el esposo, o que tenga un cargo jerárquicamente más alto que él. Es un machismo simbólico, en el que el neomacho enmascara las características evidentes del machismo de los años cincuenta, con una posición a favor de los derechos de las mujeres y el reconocimiento de ellas, pero con un trasfondo meramente machista que busca siempre la sumisión de la mujer.

### Relaciones sociales de género.

Las investigaciones relativas al género han surgido en torno a la situación de subordinación y opresión en la que se mantenían las mujeres. Entre los años 1840 y 1960, surgió como una perspectiva que posteriormente se convirtió en una disciplina, desarrollando políticas de género, enfocándose en la marginación existente hacia las mujeres, pero estos estudios eran realizados exclusivamente por el sexo femenino, debido a que pensadores como Spencer, Weber y Durkheim, no le dieron demasiada importancia al género, dejando su postura crítica para abordar cuestiones feministas (Ritzer, 1993). Pues la sociología como ciencia había sido por años una disciplina dominada por hombres, debido al sexismo institucionalizado inmerso en la educación y al mismo tiempo los hombres se esforzaban por mantener la dominación. Sin embargo, existieron mujeres que realizaron estudios sociológicos de alto impacto como Harriet Martineau, Beatrice Potter y Marianne Schnitger Weber, siendo las primeras sociólogas, pero debido a la exclusión por parte de sus compañeros sociólogos, permanecieron en la parte baja de la ciencia (Ibid).

La primera socióloga conocida fue Harriet Martineau (1802-1876). Economista, escritora británica. Introdujo la Sociología en Gran Bretaña y Estado Unidos, mediante su traducción al inglés de La filosofía positiva de Augusto Comte en 1853. (Marín y Villanueva, 2009). Sus aportaciones fueron significativas para la sociología, debido a que señaló que el estudio de una sociedad involucraba a las instituciones políticas, religiosas y sociales. Añadiendo la inclusión de la mujeres en los análisis sociales. Fijo su mirada en aspectos olvidados por los sociólogos, mencionando que para realizar un análisis social y actuar en favor de la sociedad, los sociólogos deben de ir más allá de la observación. (Marín y Villanueva, 2009)

Martineau combina lo que ella llama modales y moral. Afirma que los buenos modales son inseparables de la moral, o por lo menos, dejan de tener significado cuando se separan. Su creencia era que la vida de cualquier sociedad está influenciada por algunas leyes sociales muy generales, incluyendo el principio del progreso, la aparición de la ciencia como el producto más avanzado del quehacer intelectual humano y la importancia de la dinámica de la población y el medio ambiente físico. (Marín y Villanueva, 2009, p. s/n)

El 25 de junio de 1876 murió a la edad de 74 años en Knoll. Después de su muerte nombre y escritos fueron olvidados progresivamente por sus compañeros.

Beatrice Potter Webb (1858-1943) Socióloga y economista británica. Herbert Spencer fue una influencia muy importante para su formación. Comenzó a observar las condiciones de explotación de los obreros, debido a que comenzó a trabajar en las empresas de su padre, y comenzó a acercarse al socialismo. Beatrice Webb decía que para ser un buen investigador social debía de ser desarrollada la observación, para así ser capaces de ver, oír y leer, lo que para muchos no tiene relevancia; capacidad para ordenar adecuadamente los hechos; y ser consiente que cada individuo tiene creencias y orientaciones que le permitirán ver la realidad, pero al mismo tiempo los limitara a tener una visión más extensa. (Castillo, 1999)

Marianne Schnitger Weber (1870-1954) socióloga alemana y defensora de los derechos de la mujer. Casada con Max Weber, considerado el padre de la sociología. La importancia Marianne se debió a que fue de las primeras mujeres en doctorarse. Sus escritos estaban orientados hacia el análisis del papel del hombre en la sociedad, haciendo hincapié en la cuestión educativa, pues mencionaba que la educación era la clave para lograr la equidad.

(Quintero, s/f.) Abordando el impacto de la mujer en el mercado de trabajo, incluyendo la doble jornada y la desigualdad salarial, denunciando que las mujeres ganan menos por un trabajo igual al de los hombres. Al igual que ellas, existen muchas más mujeres que han tenido un aporte importante para la Sociología, sin embargo, el reconocimiento por parte de la sociedad y de sus compañeros sociólogos ha sido muy poco.

Situación que no solo afecta al campo sociológico, pues la sociedad tradicional se encargó de oprimir y minimizar al sexo femenino, lo cual tuvo como resultado la creación de la teoría feminista. La sociología feminista surgida de la opresión, teniendo como rasgos distintivos: ser una sociología distintiva del conocimiento, de la organización de la sociedad a nivel macro, micro y a nivel subjetivo. (Ritzer, 1993) misma que tiene como objeto el conocimiento como resultado de las relaciones sociales, Ritzer presenta cuatro características:

- 1) Es invariablemente descubierto por el punto de vista de un actor situado en una estructura social; 2) por tanto siempre es parcial e interesado, nunca total y objetivo; 3) varía de una persona a otra debido a las diferencias de los papeles que se encarnan y a sus situaciones sociales y; 4) las relaciones de poder siempre influyen en ese conocimiento, sea cual sea el punto de vista desde el que se descubra, el de los dominantes o el de los subordinados. (Ibid: 393). Esta teoría feminista está centrada en conocer las características básicas de la vida social de la mujer, siendo su objeto de estudio, para así conocer la situación y experiencia, con el objetivo de crear una sociedad mejor para ellas, y para la sociedad en general. Debido a que la sociedad está construida y estructurada en torno a las diferencias sexuales de los individuos que la conforman, atribuyéndoles roles a cada uno de ellos.

#### 1.4.2.1 Las relaciones de género en el trabajo.

En México, las actividades denotadas a mujeres y hombres han estado en constante cambio pues, al generarse un movimiento en pro de los derechos de las mujeres, con base en los derechos humanos, se crea una nueva mujer mexicana, ahora se representa a la mujer no solo como ama de casa, sino que aparece la mujer trabajadora. Con el paso del tiempo y de los esfuerzos de las luchas feministas, a las mujeres se le ha asignado cada vez más valor a su trabajo, pero como resultado se dio el aumento de las responsabilidades a las que se enfrentaban, puesto que muchas mujeres se ven en la necesidad de trabajar para sacar

adelante a sus hijos por las crisis económicas por las que ha pasado la sociedad. Generando la doble identidad laboral y de género, en la cual las prácticas del trabajo productivo son dirigidas a los hombres y los trabajos reproductivos a las mujeres; de manera que el trabajo femenino se enfoca a la reproducción como papel central en la sociedad: el hogar. (Guadarrama, 2017) Los movimientos feministas se han tomado como el parteaguas del cambio social y de una nueva forma de interacción entre mujeres y hombres, por ello se hace necesario pensar en un cambio en la identidad femenina. (Montesinos R. 2012)

El surgimiento de la transformación cultural impactó por un lado en el ámbito educativo. Del Carmen, Elu (1993) menciona que en años anteriores los estudios universitarios y de posgrados eran exclusivos de los hombres. Las mujeres que estudiaban, lo hacían en carreras cortas que le permitieran una temprana incorporación al mercado. A la mujer se le consideraba como trabajadoras temporales o parciales, esto debido a que se creía que estudiaban mientras se casaban; mientras tenían el primer hijo, o bien, sólo como una ayuda complementaria para el gasto familiar, debido al rol del hombre como proveedor. De modo que las mujeres con mayor educación tendrán mayor participación laboral que aquellas que tienen un nivel de instrucción menor, "proceso que sigue presentándose y que de alguna manera acentúa las diferencias sociales en nuestro país" (Pacheco, 2007, 63). La elevada participación femenina modificó el mercado de trabajo mexicano, y al mismo tiempo modificó el patrón de comportamiento de edad, la participación femenina era caracterizada por ser elevada en edades tempranas y descendía alrededor de los 25 años de edad, sin embargo, en años recientes el patrón de edad de las mujeres se encontraba al alrededor de los 35-45 años de edad, siendo mujeres que probablemente están casadas y con hijos (Ibid, 2007).

Ameratunga y Kwar (s.f) plantean que la posición que tiene la mujer en el mercado laboral es de discriminación en cuanto al acceso a la formación y al empleo. Realizando trabajos precarios, con poca o nula posibilidad de movilidad, recibiendo salarios inferiores en comparación con el sexo opuesto; la tasa de desempleo afecta principalmente a las mujeres, debido al rol del hombre como proveedor del hogar; la segregación y la segmentación ocupacional. De manera que el mayor porcentaje de mujeres trabajadoras, se concentran en empleos de escasa calificación: trabajo doméstico, agrícola y terciario (servicios). Porcentaje bajo de mujeres que ocupan puestos de dirección, así como desempeñando ocupaciones relacionadas a ciencia y tecnología Problemática denominada el "techo de cristal" (Ibid) Discriminación salarial: La discriminación salarial, va más allá del ámbito económico, pues,

conlleva el desprestigio y el estatus del trabajo femenino. La mujer se enfrenta a una discriminación salarial por el hecho de ser mujer; gana menos que los hombres aun realizando las mismas tareas.; Segregación por sexo: Se observa el patrón de segregación laboral por sexo, vinculado a las ocupaciones femeninas tradicionales, relacionados a la discriminación y exclusión social. Esta segregación ocupacional está íntimamente relacionada con la división sexual del trabajo, donde se les asignan tareas diferenciales a ambos sexos, como menciona Bourdieu (2000): "El orden social funciona como una inmensa maquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina" en la división sexual del trabajo.

Pacheco (2007) clasifica la segregación en horizontal y vertical. La primera se refiere a la búsqueda de la concentración de un número relativamente pequeño de mujeres en ocupaciones que se encuentren total o parcialmente ausentes de los demás. Y la segregación vertical busca la concentración de mujeres en puestos inferiores al de los hombres, con el objetivo de remarcar la diferencia entre el trabajo masculino y el femenino, creando la desigualdad de las mujeres frente al sexo opuesto. Enfrentándose al "Techo de cristal", en la cual las mujeres se enfrentan a una barrera (simbólica) para acceder a puestos de poder y toma de decisiones de alto nivel jerárquico. De esta manera, la presencia de mujeres en cargos de direcciones altos empresariales es reducida enfrentándose a obstáculos organizacionales.

Debido a que los contextos culturales históricos no incluyen a las mujeres en los cargos de autoridad y liderazgo, tomándolos como exclusivos del sexo masculino, junto con los trabajos de vigilancia, protección, y aquellos que requieran de mayor actividad física. De una u otra manera las ocupaciones femeninas han sido vinculadas a las tareas tradicionales denominadas femeninas, junto con la discriminación y exclusión social. (*Idem*). Situación que ha sido interiorizada por las mujeres, optando por la búsqueda de otras aspiraciones y campos de trabajos que sean consideradas femeninas (Zabludovsky, 2007). Ejerciendo en trabajos de maestras, secretarias, enfermeras y los hombres en trabajos directivos.

En ocasiones las empresas no facilitan la incorporación de las mujeres en este tipo de puestos, debido a las políticas al interior de la empresa que conllevan a la baja participación de las mujeres. Cuando la mujer logra incorporarse a puestos asignados socialmente para el varón, se enfrenta no solo a los estigmas sociales, aparecen factores consecuentes debido a la carga y la exigencia laboral extrema, generando un alto porcentaje de mujeres viudas,

divorciadas o solteras, reconfigurando no solo el mercado laboral sino, también la familia como institución.

Frente a esto, uno de los principales cambios fue la presencia de mujeres en trabajos como en el HCB, así como del Cuerpo de policías y de cargos directivos en empresas (este caso, en particular, fue el resultado de una mayor participación de las mujeres en las universidades). Pese a que las mujeres lograron ingresar a estas fuentes de trabajo, en un principio resultaban parte de un grupo de mujeres que se enfrentaron al techo de cristal, entendido este como barreras que impiden que las mujeres suban, jerárquicamente de puesto.

El desarrollo profesional limita o en el caso extremo, anula la posibilidad de que se desarrollen como madres. Por lo tanto, las mujeres trabajadoras, principalmente las que ocupan cargos considerados socialmente masculinos, se enfrentan a la perspectiva masculina que ha permeado por años la sociedad mexicana. Así, como las barreras políticas institucionales, la falta de oportunidades y la perseverancia del techo de cristal. De igual manera presentan cambios en su identidad, pues las mujeres deben de cambiar actitudes para demostrar que son capaces de realizar el mismo trabajo que el de un hombre y deben dejar de lado características "femeninas". Es por ello, que en el presente trabajo plantearemos dichos cambios en el caso específico de las mujeres bombero en la Ciudad de México, esto sin dejar de lado que los cambios en las mujeres, también repercute en los hombres y su identidad masculina.

#### 1.6.1 La identidad laboral de las mujeres bomberas: propuesta relacional sobre la identidad laboral y de género de las mujeres bombero.

La identidad laboral y de género de las mujeres bomberas es una configuración de la identidad que tiene como primer eje articulador la identificación a nivel individual y social. Debe existir reconocimiento social e individual hacia el HCB y hacia las mujeres como parte del mismo, esto se puede ver mediante la portación del uniforme, siendo el mismo tanto para hombres como para mujeres, mediante la participación en las diferentes tareas, y la relación con compañeros hombres y compañeras mujeres, así como compañeros de las distintas jerarquías, por otro lado se encuentre el sentido de pertenencia, debido a que debe de existir un nosotros en su percepción de la realidad, puesto que ellas forman parte importante en el equipo y proceso del trabajo. Así mismo el reconocimiento juega un papel muy importante, pues para la construcción de la identidad laboral debe de existir reconocimiento individual sobre el proceso del trabajo y a

su vez un reconocimiento externo por parte de la sociedad, compañero y familiares hacia las mujeres bomberas. Al interior del campo laboral, el compañerismo, la vinculación entre hombres y mujeres, la transmisión de comunicación, la organización, así como los lazos afectivos o poco afectivos que pueden llegar a darse son aspectos que crean un cambio en la identidad.

La permanencia es un factor importante en la estabilidad de los empleados, debido a que mantenerse por un periodo largo, o incluso hacer una vida en el mismo tiene impacto en la identidad de la trabajadora, pero lo relevante es conocer que factores hicieron que las mujeres se quedaran dentro de dicho ámbito de trabajo, estas son la flexibilidad laboral, la retribución económica, el gusto por su trabajo así como el sentido de comodidad en el mismo.

De modo que la identidad laboral de las mujeres bomberas es un proceso que contiene elementos colectivos a nivel laboral, social y familiar generando semejanzas y diferencias con los demás, pues intervendrán factores en común con sus compañeros y compañeras que configuran la personalidad del sujeto, pero la historia de vida determinará la especificidad del sujeto y la identidad única.

#### 1.6.2 Estrategia metodológica: la comprensión de la acción social a través de relaciones.

La sociología como ciencia, es el estudio de la vida social, de sus grandes grupos y sociedades, teniendo como objeto la forma en la que es analizada la acción y las relaciones sociales entre los individuos miembros de una sociedad. De modo que la sociología puede entenderse como "el conjunto de reflexiones sobre aspectos sociales dentro de cualquier campo concreto; reflexiones que abarcan desde la simple constatación fisonómica de implicaciones sociales, hasta la construcción de teorías sobre la totalidad social. (Citado por Roitman, 1998, p. 10)

Se presenta a continuación los principales enfoques sociológicos que estudian las relaciones sociales.

La teoría de la estructuración de Giddens busca la dialéctica entre acción y estructura, teniendo como centro de estudio las prácticas sociales y la relación entre acción y estructura. "Estas prácticas sociales son tomadas por Giddens como recurrentes; las actividades no son creadas por los actores sociales. Sino continuamente recreadas por ellos a través de los

diversos medios por los que se expresan a sí mismos como actores" (Ritzer, 1993, pág. 493).

Los actores controlan su comportamiento y actividades, teniendo la capacidad de razonamiento, lo cual significa el desarrollo de rutinas para manejar adecuadamente la vida social. Giddens menciona que los actores tienen motivaciones que los hacen actuar y estas motivaciones son deseos que impulsan la acción.

De esta manera, Giddens le toma mucha importancia al agente, debido a la capacidad que tiene para realizar cambios en la sociedad, mencionado que si los agentes carecen de dicha capacidad no tienen sentido alguno; para que un actor se convierta en agente debe de tener la capacidad de realizar cambios, y si un actor pierde dicha capacidad deja de ser agente. Sosteniendo la idea de que las estructuras existen debido a las actividades de los individuos, de este modo toma la estructura como aquella cosa que moldea y forma la vida social, pero no es por sí mismo esa forma. Por tanto, las estructuras se «concretan» en sistemas sociales. Además, se manifiestan en "recuerdos que orientan la conducta de los agentes humanos cognoscibles [...] las normas y los recursos se manifiestan tanto en el nivel macro de los sistemas sociales como en el nivel micro de la conciencia humana" (Ibid: 496).

Plantea que las relaciones sociales son construcciones sociales mediadas por los roles de poder. De igual manera Giddens se enfoca en las prácticas sociales, creando una dualidad entre estructura y acción; debido a que ninguna determina a la otra, de esta manera la acción no existe sin la estructura y viceversa, existiendo esta última por medio de las actividades de los agentes. Es decir, que en la sociedad existen estructuras que imponen normativas económicas, políticas y culturales. De esta manera los agentes sociales son los encargados de interpretar roles y expectativas dadas, mismas que son ejecutadas e interiorizadas, realizando la reproducción de sistema social. Sin embargo, esta reproducción por parte de los agentes no es continua, puesto que va teniendo adecuaciones, modificaciones y transformaciones continuas, reestructurándose poco a poco.

Por otra parte, Bourdieu critica las posiciones objetivas y subjetivas, debido a que las estructuras objetivas ignoran el proceso de construcción social, mediante el cual los actores tienen la capacidad de percibir, pensar, construir, para transformarlas, ignorando la acción y al agente. Y el subjetivismo centra su teoría en el agente, debido a que ellos piensan, explican y presentan el mundo social, pero dejan a un lado las estructuras sociales. (Ritzer, 1993)

Es por eso que Bourdieu centra su teoría en la práctica como producto de la relación dialéctica entre acción y estructura. "Bourdieu afirma que las estructuras también existen en el mundo social. Cree que las estructuras objetivas son independientes de la conciencia y la voluntad de los agentes, que son capaces de guiar y constreñir sus prácticas o sus representaciones (Ibid: 501) esta postura le permite analizar la acción, al agente y a las estructuras sociales.

Busca vincular el concepto de *habitus* con el de campo; en el que el *habitus* es existente en la mente de los actores. Siendo estructuras mentales o cognitivas mediante las cuales los agentes manejan el mundo social, observándolo, aprendido, apreciándolo y evaluando.

Un *habitus* se adquiere como resultado de la ocupación duradera de una posición dentro del mundo social. Así, éste varía en función de la naturaleza de la posición que ocupa la persona en ese mundo; no todo el mundo tiene el mismo *habitus*. [...] los que ocupan la misma posición dentro del mundo social suelen tener *habitus* similares. El *habitus* permite a las personas dar sentido al mundo social (Ibid: 502).

De modo que las prácticas sociales y la historia de vida del individuo tendrá como resultado practicas colectivas e individuales consecuencia de la interacción que este tenga con su entorno, y la forma de expresión del *habitus* es mediante actividades cotidianas como el hablar, caminar, la forma de expresarse, comer.

Y el campo son las estructuras externas al agente "es la red de relaciones entre las posiciones objetivas que hay en él" (Ibid. 503) estas relaciones son diferentes a la conciencia y la voluntad colectiva siendo el lugar en donde se vaya a cabo la acción. De aquí la preocupación de Bourdieu en relacionar *habitus* y campo, puesto que tanto el campo condiciona la actividad del *habitus*, como el *habitus* es una parte fundamental para el campo, de manera que ninguno puede existir por sí solo.

Esta investigación está centrada en las relaciones sociales entre hombres y mujeres, siendo resultado de la interacción entre ambos, y a su vez de las estructuras que imponen normas sociales, creando una diferencia laboral entre los mismos, normas sociales que han sido interiorizados por los actores a lo largo de su historia. Sin embargo, estas estructuras no han sido reproducidas de igual manera por todos, sino que han sido adecuadas, modificadas y transformadas por parte de los actores sociales, creando la participación de ambos sexos en actividades que no habían sido diseñadas socialmente para ellos, es así, como las mujeres

comenzaron a tener una alta participación en trabajos que durante muchos años estuvieron destinados al sexo masculino, como lo es el caso del HCB, teniendo como resultado el cambio estructural del mismo. Por lo tanto, las estructuras han permeado y al mismo tiempo vinculado la orientación profesional entre hombres y mujeres, lo cual crean en los individuos una visión integradora de la realidad social, convirtiéndose en agentes sociales capaces de realizar cambios (*Ídem*) Es bien sabido, que la inclusión de la mujer al campo laboral no es sinónimo de aceptación, sino que esta aceptación de la mujer bombera por parte de la institución en su conjunto, dependerá de las circunstancias sociales presentes, así como la manera en la que se construyeron y reconstruyeron la realidad social y su relación social con su entorno.

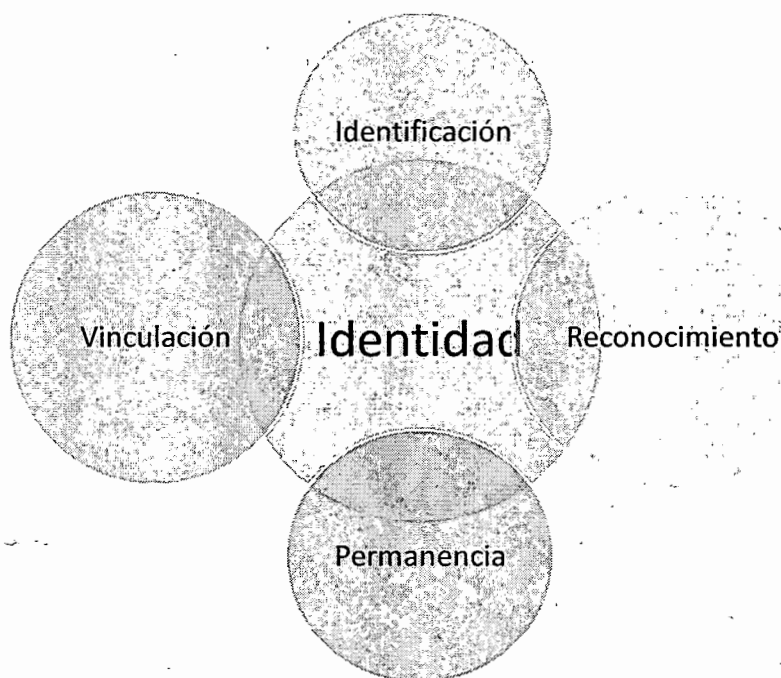
### 1.6.3 Interpretación y comprensión relacional de la identidad para las mujeres bomberas.

El objetivo de esta investigación es abordar la construcción de la identidad laboral de las bomberas de la Ciudad de México. Siendo el sujeto de estudio las mujeres bomberas con una permanencia mayor a 4 años dentro de dicha institución. A partir de esto se analizará el proceso de trabajo y se interpretará la configuración subjetiva de las trabajadoras para comprender la identidad de las mujeres bomberas. Debido a que la identidad laboral, es el resultado de una configuración de relaciones subjetivas, entre lo laboral como es la institución, los compañeros y la comunidad y lo extra-laboral, referido a la familia, amigos y redes de apoyo. Y a su vez es el resultado de las relaciones de género presentes en el ámbito laboral, siendo que es una institución reconocida socialmente como masculina y las relaciones de género existentes en el mismo son enfocadas al patriarcado.

De esta manera, se retomará la propuesta de Gilberto Giménez quien nos habla de identidad e introduce 4 dimensiones: identificación, vinculación, reconocimiento y permanencia

1. La identificación: Como nos identificamos en nuestro entorno social, si realmente nos sentimos parte de nuestro entorno.
2. El reconocimiento: Cómo es visto el sujeto social frente a los demás, que características se le van a atribuir.
3. Permanencia: Continuidad y discontinuidad de ésta en el tiempo, Giménez hace referencia a que la identidad se define, pero se va redefiniendo con el paso del tiempo, además de que puede continuar, o no, e irse transformando.

4. Vinculación: Relación o nexo que tiene el sujeto con su entorno y grupos sociales.



Este aporte, para analizar la identidad laboral de las mujeres bomberas, será de utilidad, para identificar los datos de la identidad de las mujeres; es decir, la forma en que se autodefinen y en la forma en que son vistas, cuáles son las características se les predetermina por su profesión.

De igual manera Giménez menciona que en ocasiones la identidad se puede ver como un recurso para obtener determinadas cosas, por ejemplo, en nuestro caso de las bomberas, podría ser que algunas mujeres se incorporen al HCB de la Ciudad de México, para ser reconocidas por su fuerza y para que se reconozca su trabajo, además de hacer comprobable que las mujeres bomberas cuentan con las mismas características de un hombre bombero.

De modo que, siempre se busca obtener una identidad positivamente valorada y que ofrezca una ventaja frente a los demás, esto lo menciona porque en ocasiones las identidades pueden ser estigmatizadas y no valoradas (como es el caso de las mujeres que, aunque no es tan visible ahora como en otras épocas, se les reconocía por ser las encargadas de las labores domésticas), cuando ocurre esto, ocultar la identidad que es desprestigiada, se toma como una opción.

La teoría de Giménez nos ayuda a vislumbrar que, si bien la identidad femenina va a estar presente en las bomberas, no será la única que prevalezca en su identidad, además nos deja saber que la identidad femenina y/o masculina únicamente es una parte de la identidad pluridimensional de una persona. Así mismo, aunque una identidad este "definida" esta va a ir cambiando dependiendo del contexto social de cada persona.

## 1.7 Conceptos ordenadores y dimensiones de análisis

| EJE ARTICULADOR    | CONCEPTO ORDENADOR                  | DIMENSIONES                                                                                          | OBSERVABLES                                                                                                                                                                             |
|--------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Proceso de trabajo | Control- resistencia en el trabajo  | ¿Cómo trabajan?                                                                                      | Quien controla la jornada laboral y cómo son asignadas las tareas, así mismo cuáles son estas.                                                                                          |
|                    | Organización del trabajo            | Composición<br>Jerarquías<br>Tiempo<br>Oportunidades<br>División del trabajo                         | Reglamentos<br>Cultura institucional<br>Puestos<br>Tiempo en el puesto<br>Cómo se sube de puesto<br>Cómo se dividen las actividades                                                     |
|                    | Relaciones con el equipo de trabajo | Relaciones de poder<br>Percepción del ambiente laboral<br>Sentimientos/emociones<br>Presiones        | Amistades con el equipo de trabajo<br>Comodidad con el equipo de trabajo<br>Situaciones de acoso                                                                                        |
|                    | Condiciones del trabajo             | Instalaciones<br>Tecnologías<br>Jornada laboral<br>Seguridad social<br>Remuneración<br>Participación | Equipo de trabajo<br>Higiene<br>Nuevos recursos<br>Horario de trabajo<br>Prestaciones de ley<br>Jubilación<br>Salario<br>Posibilidades de participación (que sean tomados en cuenta sus |

|  |                                                   |                                                            |                                                                                                                                                                                                                       |
|--|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                                                   |                                                            | comentarios y recomendaciones)                                                                                                                                                                                        |
|  | Impacto social                                    | ¿Cómo son percibidas?                                      | Aceptación social<br>Comentarios recibidos en el momento del proceso del trabajo.                                                                                                                                     |
|  | Impacto del trabajo en su vida familiar           | Relación familiar<br>Economía<br>Motivaciones              | Aceptación familiar<br>Cambios en las relaciones familiares<br>Rechazo<br>Mejoras y/o estabilidad económica<br>Superación personal<br>¿Cómo se percibe a sí misma?<br>¿Cómo se siente con su desempeño en el trabajo? |
|  | Cambios, percibidos por ellas, en su personalidad | Sentimientos<br>Comportamientos<br>Actitudes<br>Autoestima | ¿Cómo se consideran? (Qué valores practican, que elementos caracterizan su personalidad)<br>Logro de metas personales<br>Cambios en sus actitudes (comparación de cómo se percibían antes a la actualidad)            |

### 1.8 Universo de observación y unidad de Análisis.

Se entrevistarán a mujeres y hombres que se encuentren entre los 22 y 35 años de edad. Que se encuentren laborando en estaciones del HCB ubicados en la Ciudad de México, y con un tiempo no menor a 4 años laborando en dicha institución, existiendo una distinción de jerarquías entre ambas.

### 1.9 Técnicas de recolección de Información.

Para la recolección de información, se realizarán entrevistas cualitativas de casos a mujeres y hombres que se encuentren laborando en el HCB. Junto con la aplicación de entrevistas semiestructuradas, se realizará la observación simple, en la cual se pretende conocer hechos o

situaciones que de algún modo tienen un carácter público, mediante la cual se tratará de conocer los hábitos, comportamiento y conducta de la población focal.

## CAPÍTULO 2. EL ORIGEN DEL HEROICO CUERPO DE BOMBEROS Y SU DESARROLLO HISTÓRICO EN LA CIUDAD DE MÉXICO

El reconocimiento de los bomberos ha sido consecuencia de su labor contra incendios, y por su valor de arriesgar su propia vida para combatir cualquier tipo de emergencia. Convirtiéndose en el prototipo del hombre valiente, fuerte y altruista, con un espíritu heroico, junto a sus camiones de bomberos que llevaban condecoraciones que cristalizaban emblemas y dibujos mostrando que no había algo más honorable y delicado que un camión de bomberos.

En el presente capítulo se describe el contexto sociocultural de la organización en el cual éste estudio busca situarse. Se hace una descripción de las principales estructuras sociales y culturales que fungieron como antecedente para la formación del Heroico Cuerpo de Bomberos (HCB) de la Ciudad de México. Para lo cual se realiza un análisis de la Ley General de Bomberos de la Ciudad de México. Describiendo de manera breve su historia y la dinámica de relaciones laborales y estructura interna. El HCB brinda servicios de salvaguarda y protección a la ciudadanía, siendo el resultado de años de trabajo comunitario y organización vecinal que más tarde instauró la formación de la Organización de nuestros días. En sus inicios fue conformado por hombres debido al riesgo que implica dicha actividad, poco a poco comenzaron a ingresar mujeres teniendo implicaciones importantes para la organización pues por un lado no era muy aceptado socialmente que una mujer fuera bombera y las actividades que realizaban eran meramente administrativas, sin embargo, la dedicación y el desempeño de las mismas, instituyó en el 2006 la primera generación de mujeres operativas creando un nuevo paradigma en la institución.

Actualmente los bomberos son reconocidos principalmente por su labor de combatir incendios, pese a que existen una gran variedad de actividades que realiza la institución, sin embargo, para poder combatir dichos siniestros deben de tener preparación para cada uno de ellos. En el caso de los incendios, están obligados a conocer el fuego y las técnicas de combate contra el mismo, pues no es suficiente con conocer como apagar un incendio; si no cómo se inicia, se desenvuelve y los efectos que puede producir, siendo conocimientos de vital importancia para la capacitación y entrenamiento de todo bombero, mismos que les son impartidos por la propia Academia de Bomberos.

## 2.1.1 Historia de los Bomberos en la Ciudad de México<sup>2</sup>

Las catástrofes e incendios han existido por siglos, anteriormente no existía una institución organizada para el combate de los mismo, sin embargo la sociedad estaba organizada en reducidos grupos vecinales encargados de frenar el fuego cuando se necesitase, trabajando en línea pasando cubos de agua para arrojarlos al fuego, siendo una labor manual sumamente peligrosa. Las primeras organizaciones dedicadas a combatir dichos siniestro de los que tenemos cuenta, se refieren de grupos de indígenas dirigidos por un soldado español, dirigidos a controlar el fuego.

Como se mencionó anteriormente, la labor del bombero tiene antecedentes muy antiguos, de manera que podemos remontarnos a la época colonial en la cual se encontraron las primeras ordenanzas para los Bomberos. De esta manera en 1571 se crearon sistemas de prevención de incendios. Pero debido a las características geográficas del imperio azteca, actualmente conocido como Ciudad de México provocaron grandes inundaciones, construyéndose diques alrededor de la ciudad para tratar de combatirlas, esta labor se le asignó al "Grupo Encargado de Combatir los Incendios en la Ciudad Capital", siendo este el antecedente como institución del HCB.

Debido al aumento poblacional las incidencias de incendios también eran mayores, motivo por el cual en 1773 el Coronel don Jacinto de Barrios, Corregidor de la ciudad, ordenó que todo maestro de arquitectura, oficial albañil, así como toda persona con conocimientos en edificaciones, debía asistir a prestar ayuda en el momento de algún incidente, de no asistir serian multados con \$10.00 y cinco días de cárcel.

Para el año 1774 se expide el Reglamento contra Incendios, contando con 38 capítulos, y medidas preventivas contra incendios, destacando 1) que los coheteros y obradores de fuegos artificiales vivieran y tuvieran sus negocios en los barrios alejados o arrabales de la ciudad; 2) los guardias y campaneros eran los encargados de los toques en todas las iglesias y parroquias aledañas al lugar; 3) los aguadores de la ciudad tenían la obligación de acudir al lugar del incendio el primer anuncio llevando consigo los instrumentos para combatir el fuego. Estos aguadores estaban organizados por cuadrillas y territorios. Sin embargo estas medidas no eran verdaderamente eficaces, motivo por el cual en el año 1790 se decretó las medidas

---

<sup>2</sup> <http://www.bomberos.cdmx.gob.mx/>.

necesarias y apropiadas para prevenir los incendios que iban en aumento, abasteciendo al grupo de Bomberos con las dos primeras bombas importadas de España.

A principios del siglo XIX, el grupo destinado a sofocar el fuego sufrió cambios considerables, por un lado el 21 de agosto de 1826, se da a conocer una Orden General en la Plaza de México, en la cual se estipula que el personal de armas deberá estar alerta y a la espera de ordenes dentro de sus cuarteles, la forma de avisar sobre un incendio era mediante 100 toques precipitados de la campana de la iglesia más cercana al siniestro; el número de personas que deberá acudir al auxilio y la manera en la que debe ser organizada dicha labor. Sin embargo las medidas de reacción no fueron las únicas en sufrir cambios, puesto que en 1842 se establecieron medidas preventivas, en las que se estableció los lugares en lo que se podía realizar la construcción de techos y puertas de almacenes de leña, cebo y materiales de combustible o tlapalerías, con el objetivo de disminuir el índice de incendios, así mismo se creó el primer dictamen de prevención de incendios, mediante el cual los ciudadanos tenían la obligación de entregar los planos de construcción a las autoridades para su aprobación.

Es así como en el año 1850, se crea el proyecto para la primera Compañía de Bomberos- Zapadores sostenida con fondos municipales, sin embargo, se lleva a cabo 12 años después. El 17 de febrero de 1862, se otorgaron las instalaciones su creación en la parte superior del edificio de la Diputación. Creándose el 14 de abril de 1862 "Reglamento para los Bomberos Municipales", en la que se estipulaba la organización, funciones, capacitación, el perfil que debía tener un bombero y la gratuidad del servicio, y el 20 de Septiembre del mismo, mediante un comunicado oficial en el cual destacaba la obligación del Comandante de Bomberos, quien debía considerar la magnitud del incendio y la manera del rescate se regiría de la siguiente forma: 1) los ciudadanos eran primordiales, pero debían de seguir un orden; primero niños (as), segundo las personas mayores, tercero los enfermos e imposibilitados y finalmente el resto de las personas. 2) los animales, mismos que también debían seguir un orden similar al de los ciudadanos; primero se debían enfocar en los perros, posteriormente los caballos y mulas, y finalmente los demás animales presentes en dicho evento. 3) papeles o documentos de importancia. 4) objetos de valor como alhajas. 5) los muebles y por último 6) el edificio. Dos años después se publica el Reglamento contra incendios (1864), en el cual se menciona que la población debe de tomar medidas contra incendios o en determinado caso extinguirlos, estableciéndose la responsabilidad jurídica y laboral del bombero.

En 1867 después de ser declarado Presidente de la República Mexicana al Lic. Benito Juárez, promulgo un Decreto de la Compañía de Bomberos. Cuatro años después se publicó en la sección "Gacetilla", una serie de disposiciones encaminadas a la formación de una Compañía de bomberos más profesional, la cual estaría integrada por la Guardia Civil Municipal, bombas y otros utensilios. Debido a que los incendios eran fáciles de apagar, pero el tiempo que tardaban en llegar era un factor que complicaba la labor, motivo por el cual se propuso la colocación de llaves de agua en las esquinas de las calles o en lugares céntricos de la ciudad, puesto que de nada les servía tener bombas y bomberos si cuando ocurría un incendio tenían que ir a buscar el agua, misma que estaba mal colocada estratégicamente. Es así, como el primer Cuerpo de Bomberos se fundó el 22 de agosto de 1873 en el puerto de Veracruz, por el C. Don Domingo Bureau, 1<sup>er</sup>. Capitán y Jefe de Corporación. Tomando la fecha para conmemorar el Día del Bombero.

El reconocimiento como del Cuerpo de Bomberos como "Heroico" se deriva de una catástrofe ocurrida el 28 de noviembre de 1948, debido al incendio de una ferretería, acudiendo el segundo Comandante José Saavedra del Raso, junto con 60 elementos. Pero las maniobras para controlar el fuego no fueron suficientes, desplomándose el edificio y sepultando a 12 elementos que luchaban por salvar las vidas humanas y al inmueble, desde ese momento fue reconocido como Heroico Cuerpo de Bomberos. Fue así como el 20 de diciembre de 1887 cuando se fundó el HCB del Distrito Federal, bajo el mando del Ingeniero Leonardo del Frago quien tuvo bajo su mando a 15 gendarmes y auxiliares, mismo que paso a formar parte del Ayuntamiento el 1 de julio de 1889. Debido al número de incidencias de servicios y el aumento descontrolado de la Ciudad, en el año 1891 se crearon tres estaciones más en el Distrito Federal; Tlalpan, Mixcoac y Coyoacán, y se moderniza con su primera línea telefónica en 1901. Para el año 1917 se crea un comisionado para visitar las estaciones similares que operaban los Estados Unidos para así adaptar, modernizar las técnicas y el equipo. Para el año 1920 el HCB contaba con 130 elementos, mismos que eran reclutados con especificaciones muy concretas; tenían que ser personas con aptitudes para el servicio y sobre todo con físico corpulento, debido a la necesidad de extender la cobertura del servicio se crean nuevas estaciones distribuidas en la ciudad, sin embargo la poblacional crecía a pasos agigantados y para 1924 el número de habitantes era de 600,000 y solo 146 elementos, lo cual nos da un bombero por cada 4,110 habitantes, y el horario laboral era de 48 horas de trabajo por 24 de descanso.

Ha mediados del siglo XX, se crean 10 estaciones en el Distrito Federal: Estaciones Tacuba y Tacubaya; La Estación Central; Las Estaciones de la Villa; Tlalpan; Tláhuac; Azcapotzalco; Cuajimalpa; Álvaro Obregón e Iztapalapa, sumando así las 16 estaciones con las que cuenta actualmente la corporación.

La Asamblea Legislativa del D.F. crea la Ley del HCB del Distrito Federal, y el 24 de diciembre de 1998 es publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, misma que entra en vigor el 24 de marzo de 1999. De igual manera la Dirección General del HCB crea el Reglamento del HCB del Distrito Federal publicado en la Gaceta Oficial del D. F. el 13 de abril del 2000 entrando en vigor el 14 del mismo.

## 2.2. El trabajo bomberil en la actualidad.

El HCB es una institución que brinda servicios a la Ciudadanía, indispensables para la protección de la vida y coopera para el desarrollo normal de la vida cotidiana de nuestra sociedad. De manera que cualquier situación que ponga en riesgo a la ciudadanía o sea síntoma de riesgo, la atienden. Es por eso que la Organización es altamente reconocida, halagada y respetada por toda la sociedad, como resultado de arduo trabajo, considerándolo en su conjunto como orgullo nacional.

Esta institución está enfocada principalmente al combate y extinción de incendios que puedan ocasionarse en la Ciudad de México, sin embargo, también está orientada a la atención de emergencias de otra índole; siempre en conjunto de los organismos públicos y privados encargados de la protección y seguridad de la Ciudad. Teniendo como objetivo general la prevención de desastres, así como los programas de auxilio que pueda tener la CDMX, en los que se encuentra el combate y extinción de incendios y el rescate de lesiones en emergencias u otras conflagraciones a que se refiere la ley, teniendo siempre presentes la profesionalización y la modernización de su equipo e infraestructura para tener un efecto eficaz.

Su misión está orientada a la protección de los habitantes y sus patrimonios, respondiendo a las necesidades de la sociedad por medio de un servicio eficaz, eficiente, profesional y humanitario, con el compromiso de la prevención, combate y extinción de incendios, urgencias medidas pre-hospitalarias, rescate, educación a la ciudadanía para la autoprotección, así como para la atención de desastres técnicos, sociales, naturales, públicos

y/o privados, siempre con el objetivo de proporcionar el mejor servicio posible a la comunidad, ayudándose de los recursos del Organismo.

Misma que cuenta con la visión de disponer de una institución capacitada profesionalmente, con personal que tengan una preparación acorde para cumplir con las exigencias de la sociedad moderna, a fin de alcanzar niveles óptimos de calidad y excelencia, para una tranquilidad y satisfacción de la comunidad. Finalmente, los bomberos deben de contar con tres valores fundamentales; la voluntad para participar con deseo, determinación y disposición en las diversas actividades; Sacrificio debido al tiempo y esfuerzo que se requiere para los mismos, y acción para hacer, ayudar, proteger y tomar las mejores decisiones.

El HCB brinda servicio los 365 días del año, actualmente cuenta aproximadamente 2000 bomberos, distribuidos en 16 estaciones, de los cuales por cada diez bomberos hay solo una mujer bombero. A su vez cada estación se encuentra subdividida en tres guardias; azul, verde y roja. El personal por turno es de 32 bomberos de los cuales 28 son hombres y 4 son mujeres, siendo todas operativas, a diferencia de la Estación Central en la que el número de personal es mayor tanto de hombres como de mujeres, sin embargo las actividades de las mujeres en su mayoría son administrativas y muy pocas son operativas, es decir mujeres que salen a combatir siniestros como incendios o desastres naturales.

Actualmente cuenta con 17 estaciones y dos módulos.

1. Estación Álvaro Obregón "Comandante Isidoro Solache"
2. Estación Azcapotzalco "Comandante Agustín Pérez"
3. Estación Benito Juárez "Comandante Enrique Padilla Lupercio"
4. Estación Coyoacán "Comandante Miguel Félix Bravo"
5. Estación Cuajimalpa "Comandante Benito Pérez González"
6. Estación Cuauhtémoc "Comandante Eulalio Mujica Pérez"
7. Estación La Villa "Comandante José Saavedra del Razo"
8. Estación Iztapalapa I "Comandante Jesús Blanquel Corona"
9. Estación Iztapalapa II "Comandante Felipe Zepeda Días"
10. Estación Iztapalapa III. "Central de abastos"
11. Estación Magdalena Contreras "Comandante Alejandro Aguilar López"
12. Estación Tacuba "Comandante Antonio Pimentel"
13. Estación Tacubaya "Comandante Artemio Venegas Mancera"
14. Estación Tláhuac "Comandante Juan Gómez Rodríguez"
15. Estación Tlalpan "Comandante Evodio Alarcón García"
16. Estación Central "Comandante Leonardo del Frago"
17. Estación Xochimilco "Comandante Ignacio Ponce de León Méndez"
18. Módulo I - Álvaro Obregón.
19. Módulo II – Cuauhtémoc.

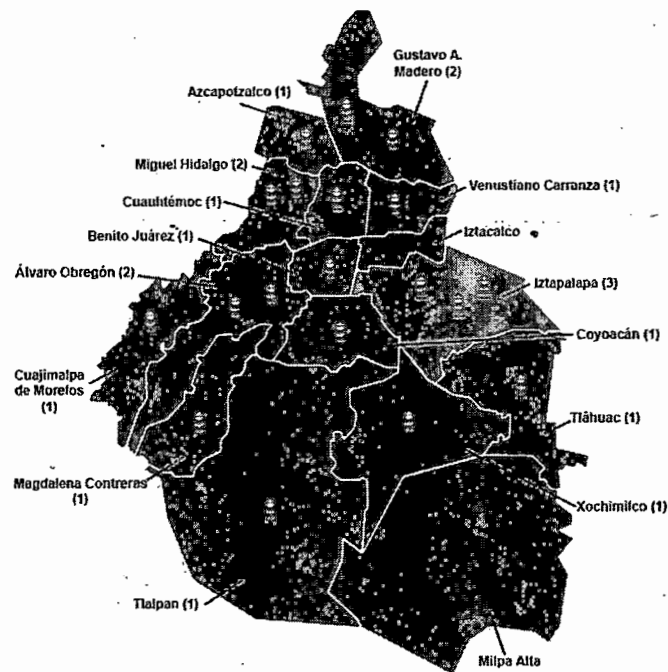


Imagen 1. Número de estaciones por delegación

El número de servicios que atiende el HCB, gira alrededor de sesenta mil al año, de manera que deben de estar altamente capacitados tanto hombres como mujeres para tener una participación efectiva. A diferencia de la larga jornada que tenían las primeras estaciones de bomberos de 48 horas por 24 horas de descanso, podemos ver que actualmente el horario laboral es de 24 horas de trabajo por 48 horas de descanso. Teniendo un equipo de Protección Contra incendio para mayor seguridad a la hora de ejercer su labor, el cual está conformado por: Chaquetón, Pantalón, Botas, Guantes y Casco.

Los requerimientos para formar parte de la Organización son tres: contar con preparatoria concluida; ser mayor de 18 años y menor a 30 años, debido a que trascendental que las personas que ingresan sean jóvenes por el tiempo de servicio que tienen prestar para su jubilación, el cual corresponde a 30 años de servicio y por ser una labor que requiere actividad con un alto grado de actividad física, finalmente la aprobación del curso de capacitación, el cual es impartido a los futuros bomberos, teniendo una duración de seis meses, misma que requiere de mucho trabajo físico y teoría respecto al comportamiento del fuego, la

existencia de materiales, así como de los temas que sean necesarios para la adecuada función de un bombero.

Aunado a esto, el HCB en la actualidad cuenta con un sistema estructurado de las actividades que debe hacer un bombero durante su jornada laboral, misma que será explicado detalladamente a continuación:

#### 2.2.1.1. Parcelación de la jornada laboral y servicios públicos.

Como ya se ha visto, el HCB es el encargado de atender situaciones riesgosas para la ciudadanía, y generalmente son conocidos por su trabajo para combatir incendios, sin embargo, existe una infinidad de situaciones de las que se encarga la institución. Sin embargo, sabemos que no todo el tiempo suceden este tipo de situaciones, motivo por el cual en ocasiones los bomberos se encuentran dentro de la institución, y ahí la actividad del bombero cambia radicalmente, es por eso que este apartado, está orientado a conocer la jornada laboral de un bombero, que por un lado se centra en la parte más importante y por la que es reconocida socialmente la de brindar servicios encaminados al cuidado y respaldo de la sociedad y a su vez el horario programado dentro de la institución.

Los servicios que brindan pueden clasificarse de la siguiente manera: Búsqueda y rescate de víctimas; Accidentes; Derrumbes; Retiro y captura de fauna; Siniestros relacionados con agua y aire; Siniestros relacionados con fuego; y otros servicios como los de prevención.

##### 1. Accidentes.

Pueden ser terrestres, como son choques o volcaduras de automóviles y aéreos como el desplome de aeronaves.

##### 2. Búsqueda y rescate de víctimas, misma que está dividida en dos:

1) Rescate de cadáver. Este servicio se da cuando se realiza el rescate del cuerpo de personas fallecidas que se encuentran en lugares de difícil acceso, por ejemplo cuando una persona vivía sola y muere en el interior de su domicilio, y lo descubren días después; como apoyo a autoridades judiciales y a solicitud de estas, se rescata el cuerpo de fosas común, con el fin de efectuar los procedimientos forenses determinados; o bien cuando una persona muere

accidentalmente o de naturaleza pero se encuentra en lugares de difícil acceso. 2) Varios Rescates. La cual está orientada a personas que se encuentran atrapadas en elevadores, entre muros, en espacios confinados como tanques, drenajes, cisternas, entre otras, o que alguno de los miembros tanto superiores como inferiores se encuentre atrapado en estructuras rígidas o de maquinaria y personas en condiciones de alteración mental o emocional se encuentren en superficies altas amenazando con lanzarse al vacío.

### 3. Derrumbes.

Resultado de sismos o temblores fuertes, colapso de suelos, hundimientos en edificios, laderas de montes, peñascos o riscos. O bien por pérdida de resistencia o antigüedad de las construcciones.

### 4. Retiro y captura de fauna, es una medida de prevención.

Se realiza el retiro de abejas como medida de protección a la población apoyando a la SAGARPA. Y la captura de fauna nociva, tiene como objetivo capturar animales como: víboras, cocodrilos, águilas, halcones, felinos salvajes, etc., que representan un peligro para la población y había sido adaptados como mascotas, pero estos escapan de sus dueños, son capturados y entregados a las instancias oficiales correspondientes.

### 5. Siniestros relacionados con agua y aire.

Estos siniestros están orientados a inundaciones causadas en algunas zonas de la ciudad como consecuencia de fuertes lluvias que impiden el tránsito vehicular y peatonal, irrumpiendo en las actividades cotidianas, y los encharcamientos causados por las lluvias; cuando existen cables caídos y cortos circuitos debido a fuertes vientos que se generan durante trombas o lluvias intensas; la tala de árboles para permitir el libre tránsito vehicular y peatonal de la vía pública, y para evitar que estos caigan debido a fuertes lluvias o durante huracanes; y finalmente la caída de espectaculares como consecuencia de fuertes rachas de viento.

### 6. Siniestros relacionados con fuego, los cuales se subdividen en:

Incendios estructurales de viviendas, oficinas, comercios, industrias, centro de recreación, así como de vehículos terrestres y aéreos; incendios forestales, como reservas y parques ecológicos, áreas protegidas o zonas de barrancas; incendios de pasto y basura ocasionados en camellones, predios baldíos y casas abandonadas; deflagraciones ocurridos por acumulación de gases, vapores o polvos combustibles, en casas, comercios o industrias;

Explosiones de calderas; tanques, boilers, industrias y comercios; fugas de gas de instalaciones domésticas, comerciales e industriales, cilindros portátiles, tanques de gas estacionarios, de L. P. o por fuga en redes de distribución y tuberías de alimentación domiciliaria; Fuga de sustancias inflamables, tóxicas, oxidantes o corrosivas o la generación de gases tóxicos; Sustancias líquidas o sólidas inflamables, tóxicas, oxidantes o corrosivas, así como residuos líquidos de los cilindros y tanques para gas L. P. derramados en la vía pública.

7. Otros servicios que pueden representar un riesgo para la población si no son atendidos oportunamente como:

Retiro de vidrios, diésel, aceite u otros materiales regados en el asfalto, retiro de espectaculares o lonas publicitarias caídos en la vía pública. Otros servicios de prevención son servicios que se establecen en eventos masivos, en áreas públicas y privadas con el fin de prevenir incidencias, de igual manera brindan servicio a las fugas de agua en la red pública de distribución de agua potable, así como proporcionar agua a otras dependencias gubernamentales o a la población en caso de emergencia.

Sin embargo, no todo el tiempo son servicios como se mencionó con anterioridad, de modo que cuando no hay incidencias su horario de 24 horas se encuentra parcelado y el cambio de actividad se da mediante *toques*. El horario de entrada es a las 7:00 am, siendo la hora a la que le entregan su comisión; actividades que realizarán durante el día, de acuerdo a la unidad que se les sea asignado y su hora de salida es a las 7:00 am del siguiente día.

| Hora.              | Actividad.                                                                     |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 7:00 – 8:00 hrs.   | Entrada y asignación de comisión.                                              |
| 8:00 – 9:00 hrs.   | Primera comida                                                                 |
| 9:00 – 10: hrs.    | Descanso                                                                       |
| 10:00 – 12:00 hrs. | Prácticas contra incendio o de cualquier otro servicio que se pueda presentar. |
| 12:00 – 13:00 hrs. | Horario para ducharse.                                                         |
| 13:00 – 14:00 hrs. | Descanso.                                                                      |
| 14:00 – 15:00 hrs. | Segunda comida.                                                                |
| 15:00 – 16:00 hrs. | Descanso.                                                                      |
| 16:00 – 18:00 hrs. | Clases teóricas.                                                               |
| 18:00 – 20:00 hrs. | Actividad física (fútbol, basquetbol o una hora en el gimnasio)                |
| 21:00- 5:00        | Guardias nocturnas.                                                            |

De esta manera, cuando no hay servicio al personal lo mantienen ocupado. En lo que respecta a las guardias durante la noche, el personal con grados altos jerárquicos son los únicos que cuentan con la posibilidad de tomar pequeños sueños durante la jornada, y el personal con grados bajos o sin los mismos, son los encargados de las guardias durante la noche sin permiso para dormir. Debido a que, una vez que suene la chicharra para una emergencia, sólo tienen un minuto para ponerse el equipo y estar arriba de la unidad, sino están, y no logran cubrir el servicio tienen sanciones que pueden ir desde una amonestación hasta la baja del servicio.

#### 2.2.1.2. Ley general de los Bomberos de la Ciudad de México\*

La Ley General de Bomberos fue publicada por vez primera el 24 de diciembre de 1998 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal. Conformada por diez apartados, subdivididos por capítulos y contando con 78 artículos.

##### I. Disposiciones Generales.

\* Última reforma publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 18 de Diciembre de 2014.

Las disposiciones son de orden público e interés general teniendo como objetivo crear un HCB, el cual conducirá su relación con el Jefe de Gobierno a través de la Secretaría de Protección Civil que fungirá como Coordinadora Sectorial, estableciendo las bases para su creación, formándose como un servicio público de especialización en labores de apoyo para salvaguardar a la población y de protección civil, el cual definirá y coordinará las tareas del HCB del DF en conjunto con el Sistema de Protección Civil del DF.

Creando la Academia de Bomberos que se encargara de profesionalizar a los miembros del organismo, evaluar, actualizar y realizar la superación profesional de los miembros. Regulando la figura del Patronato de Bomberos del DF, que a través de los representantes contribuirán al patrimonio del HCB. Siendo el encargado de coadyuvar en la salvaguarda de la vida de las personas, sus bienes y entorno, auxiliando a la población en casos de emergencias, riesgos y desastres, mismos que serán regidos por la honradez, la capacitación, el profesionalismo, la cultura de prevención, la lealtad a la institución y la eficacia, proporcionándolos sin distinción de edad, raza, religión, género, condición económica social, preferencias políticas, o cualquiera que implique algún tipo de discriminación. Mencionado que por ningún motivo se podrá interrumpir el servicio.

Existiendo 29 conceptos para efecto de la Ley en los que se encuentran: Bombero, Bombero forestal, el consejo del HCB como el órgano asesor de consulta y análisis, desastre, Director General, La Junta de Gobierno como máxima autoridad, el Organismo Descentralizado denominado HCB del Distrito Federal, entre otras.

II. Instancias administrativas, operativas, de consulta y de apoyo.

El Organismo estará conformado por instancias administrativas, operativas, de consulta y de apoyo, comprendida por:

1) La Junta de Gobierno.

Deberá estar integrada por dos funcionarios, dos personas de la sociedad civil, dos miembros designado por el Consejo de Protección Civil del DF, un representante del patronato, una persona designada por los demás miembros del órgano de Gobierno, que fungirá como Secretario de la Junta, dos representantes de la Secretaría de Finanzas del Distrito Federal, un representante de la Oficialía Mayor del Gobierno del DF, un representante de la Contraloría General del Distrito Federal, un representante de la Contraloría Ciudadana y por cada miembro

se nombrara un suplente. Teniendo la facultad de ratificar la propuesta del presupuesto de egresos y los ingresos anuales del organismo, el análisis y aprobación de los proyectos de inversión y de créditos, estableciendo las políticas generales, revisando, supervisando y aprobando los balances trimestrales y anuales, así como los informes financieros que le envíe el Director General, etc. Misma que se reunirá una vez cada tres meses y en forma extraordinaria cuando se traten asuntos de urgencia y las resoluciones se tomarán por mayoría de los miembros presentes, teniendo el presidente voto de calidad en caso de empate.

## 2) El Director General.

Deberá ser designado con el nivel de Primer Superintendente por el Jefe de Gobierno del DF. Siendo el representante del Organismo; tenido la facultad de proponer a la Junta de Gobierno medidas para optimizar el funcionamiento operativo y administrativo del Organismo; realizando informes de actividades y balances financieros e informar los resultados del mismo; presentar a la Junta de Gobierno los reglamentos, manuales de organización y procedimientos, así como cualquiera otra disposición de aplicación interna u operativa; elaborar un proyecto de presupuesto de egresos; así como poner a consideración de la Junta de Gobierno los nombramientos de Jefes de Estación y Subestación, y promociones de personal; asegurar la continuidad y correcta prestación del servicio, entre otras. Y el Jefe de Gobierno podrá remover inmediatamente de su cargo al Director General por conducto de la Junta de Gobierno, cuando haya incurrido en acciones, incumplimientos u omisiones graves que pongan el riesgo el servicio del Organismo o su continuidad.

## 3) Direcciones de Área.

- a. Director Operativo: Es el encargado de coordinar la prevención, atención y mitigación de todo tipo de conflagraciones o incendios en la ciudad, coordinando los planes y programas operativos permanentes y emergentes para cada siniestro, canalizando de manera inmediata las solicitudes de ayuda y apoyo de las población, así como el funcionamiento, labores, acciones operativas y mantenimiento de las Estaciones y Subestaciones con que cuente el Organismo, organizar y supervisar acciones de prevención a través de programas especiales y apoyando en la elaboración de dictámenes.

#### 4) Director técnico.

Se encarga de dirigir la realización de dictámenes de prevención de incendios, propone la celebración de convenios de cooperación con organismos públicos y privados, con el fin de generar o adquirir tecnología para aplicarla a los servicios que presta el Organismo, de igual manera, organiza y coordina los servicios de radiocomunicación, telefonía o cualquier otro medio de comunicación que utilicen los servicios operativos del Organismo, diseñando y dirigiendo los sistemas de información y base de datos estadísticos, así como la preparación, organización y concentración de información sobre el Atlas de riesgo, y dirige las acciones de planeación y evaluación institucional.

#### 5) Director de la Academia de Bomberos.

Será el encargado de aplicar los planes y programas de capacitación y especialización tecnológica de la Academia de Bomberos, actualizar el manual de operación de la Academia acorde a las necesidades del Organismo, así como expedir las constancias que acrediten los cursos realizados por el personal del organismo y por los alumnos, estableciendo y manteniendo relación con instituciones de educación superior, investigadores y especialistas que puedan aportar conocimientos y técnicas avanzadas para las labores del Organismo.

#### 6) Director Administrativo.

Es el encargado de gestionar la autorización de los asuntos relativos a la administración de los recursos humanos, materiales y financieros, de igual manera integra y controla la administración de los recursos financieros, procurando mantener una estructura financiera adecuada a las necesidades operativas y a la disponibilidad presupuestal autorizada, conforme a la normatividad vigente del presupuesto autorizado y los recursos financieros asignados al Organismo.

#### 7) Jefaturas de Estación y Subestaciones.

En cada Delegación será instalada por lo menos una estación de Bomberos y solo por razones presupuestales se instalara una subestación en su lugar, así mismo será instalado una estación

para los Bomberos Forestales en las Delegaciones que cuenten con suelo en conservación, áreas naturales protegidas y áreas de valor ambiental y se instalará cuando menos una subestación para los mismos.

De manera que los jefes de estación y subestación deberán dirigir las acciones de prevención, atención y mitigación de siniestros, que puedan presentarse en su radio de operación, realizar los reportes de las actividades que se lleven a cabo durante su guardia, supervisar el buen funcionamiento y correcto mantenimiento de la Estación o Subestación que se encuentre bajo su cargo, así como del equipo que en ella se encuentre, entre otras.

#### 8) Consejo del HCB del Distrito Federal

Es un órgano asesor, de análisis, de consulta y de opinión, el cual tiene la facultad de emitir opiniones a la junta de Gobierno, relacionar de manera directa a la población con el Organismo, conocer el desempeño del mismo, determinar su problemática y proponiendo soluciones, promover convenios interinstitucionales, investigaciones y estudios que permitan conocer los agentes básicos que originen contingencias y propiciar su solución, fomentar la participación de la sociedad en acciones tendientes a fortalecer la cultura de la prevención. Misma que está conformada por:

- b. El Director General del Organismo - presidente del Consejo
- c. El Director de la Academia de Bomberos.
- d. Tres Diputados miembros de la Comisión de Protección Civil de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.
- e. El Secretario de Protección Civil del Distrito Federal.
- f. Un representante de cada una de las siguientes instituciones: UNAM, UAM, IPN y UACM Instituto
- g. Por cada integrante se nombrará un suplente.
- h. Será Secretario, el que resulte electo por mayoría de los miembros del Consejo

#### III. Patrimonio y presupuesto.

El patrimonio del organismo será integrado por aquellos inmuebles que el Gobierno le asigne, así como subsidios, donaciones y demás aportaciones del Gobierno y de personas físicas, morales u organismos nacionales o extranjeros. Y el presupuesto será determinado en el Presupuesto de Egresos del DF que apruebe la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, mismo que será entregado por medio de la Junta de Gobierno del HCB, al Jefe de Gobierno, el presupuesto estimado para las necesidades programadas y con sujeción a los lineamientos que en materia de gasto establezca la legislación correspondiente. De modo que el Fideicomiso de

Bomberos es un instrumento del organismo que tiene el fin de adquirir bienes, servicios y tecnología de punta así como la construcción, mejora, conservación, adecuación y mantenimiento de inmuebles, siempre modernizando y fortaleciendo al Organismo.

#### IV. La academia de Bomberos.

Instancia central encargada de la formación, profesionalización y capacitación física, tecnológica y teórica del personal que forme parte del Organismo. Además, es la instancia que aprueba la admisión de los bomberos con base en los exámenes a que sean sometidos, siendo la encargada de impartir los cursos para los participantes en el programa de Bomberos Voluntarios y Niños Bomberos, en los términos establecidos en el Reglamento de la presente Ley. De este modo el funcionamiento de la Academia estará conformado de la siguiente manera: Contara con el personal especializado para impartir al personal gratuitamente los cursos que considere necesarios; los bomberos de niveles superiores estarán obligados a impartir los cursos de ingreso, dentro de su jornada laboral y excepcionalmente en otros horarios, previa aceptación expresa de los mismos, así como a prestar sus conocimientos y habilidades a la Academia, para la actualización, profesionalización y especialización permanente del alumnado.

Los cursos impartidos serán:

- Teórico práctico de ingreso.
- Rescate urbano y rural, primeros auxilios, especialidades de química y física, hidráulica y manejo de sustancias peligrosas.
- Aquellos que provean de técnicas de ataque a incendios fugas de gases, líquidos y demás sustancias, y
- Aquellos que permitan fortalecer conocimientos respecto de la condición física y formación integral de los miembros del Organismo y en general los que les permitan ofrecer servicios vitales cada vez más completos.

Así mismo, la Academia podrá autorizar becas en el país y el extranjero que permitan a los miembros destacados del Organismo, sin preferencia de nivel, acceder a las técnicas y conocimientos más avanzados en su materia y con ello proporcionar más eficazmente los servicios previstos en la presente Ley.

## V. La condición de bombero y los principios de actuación de los integrantes del organismo.

El Bombero debe ser tomado como servidor público, miembro de un Organismo de apoyo para salvaguardar a la población y de protección civil, encargado de la prevención, control, mitigación y extinción de incendios, emergencias y siniestros y bajo ninguna circunstancia podrá ser utilizado como elemento con funciones de disuasión o de coerción contra la ciudadanía. El Bombero Forestal será el encargado de salvaguardar el suelo de conservación, áreas naturales protegidas y áreas de valor ambiental, encargado de la prevención, control, mitigación y extinción de incendios, emergencias y siniestros ocurridos en estas superficies.

De manera que, para tener la calidad de Bombero, es necesario contar por lo menos con el Certificado emitido por la Academia de Bomberos y con el nombramiento que le expida el Director General, además de cumplir con las disposiciones contenidas en la Ley y su Reglamento.

### Obligaciones y Derechos de los Bomberos.

#### A. Obligaciones.

1. Acatar las instrucciones de sus superiores jerárquicos, que le permitan cumplir con las tareas inherentes a su encargo.
2. Comportarse de manera respetuosa y atenta con sus superiores, compañeros y con la población en general.
3. Asistir a los cursos de especialización que sean impartidos para tal efecto por parte de la Academia de Bomberos y tramitar la constancia respectiva.
4. Portar los distintivos que acrediten su nivel, así como portar el uniforme que les sea asignado, con pulcritud y elegancia.
5. Dar cumplimiento a las disposiciones de esta Ley y demás normatividad que de ésta derive.
6. Poner a disposición de las autoridades competentes los bienes recuperados durante la extinción de incendios y todo tipo de siniestros.
7. Conservar en óptimas condiciones el equipo que le sea dado, así como utilizarlo de manera adecuada debiendo reportar cualquier daño o pérdida del equipo.
8. Transmitir sus conocimientos a los alumnos de la Academia de Bomberos.
9. Someterse a los exámenes médicos que les sean requeridos, a través de las instituciones públicas o privadas de salud con quienes tengan celebrados convenios.

10. Garantizar a los ciudadanos la prestación adecuada de los servicios que presta el Organismo.
11. No disponer de aparato o equipo alguno de seguridad, protección o extinción de incendios para uso personal en perjuicio del patrimonio del Gobierno.
12. Entregar el equipo de trabajo al siguiente turno, debiendo informar por escrito, mediante acta, si lo entregase con algún deterioro.
13. Las demás que resulten del cumplimiento de esta Ley.

B. Derechos.

1. Percibir un salario remunerador acorde a las características del servicio. I Bis. Acceder a las prestaciones que otorga la Caja de Previsión de la Policía del Distrito Federal, sujetándose a las condiciones que ésta imponga durante el tiempo que dichos beneficios se encuentren vigentes.
2. Contar con la capacitación, especialización y actualización necesarias para poder participar en los exámenes de oposición cuando tenga aspiraciones de ascender de nivel, según el orden de la estructura establecido en la presente Ley y su reglamento.
3. Recibir el equipo y uniforme reglamentarios sin costo alguno.
4. Recibir la atención médica adecuada e inmediata cuando sean lesionados o sufran algún accidente durante su día de servicio y en el cumplimiento de sus obligaciones. En casos de extrema urgencia o gravedad, serán atendidos en la institución pública o privada de salud más cercana del lugar donde se produjeron los hechos. Los gastos que se lleguen a generar con motivo de lo anterior, deberán ser cubiertos por el Organismo.
5. Recibir trato digno y decoroso por parte de sus superiores y compañeros.
6. Ser sujetos de estímulos económicos y presea al mérito cuando su conducta y desempeño así lo ameriten.
7. Recibir el Servicio Médico que le proporcione el Organismo, a través de las instituciones públicas o privadas de salud que determine el Organismo.
8. En caso de maternidad gozar de las prestaciones laborales establecidas por la legislación aplicable.
9. Ser sujeto de becas en el país o en el extranjero. IX Bis. Contar con asesoría jurídica y ser defendidos gratuitamente por el Organismo, en el supuesto de que por motivos del servicio, y a instancia de un particular, sean sujetos a algún procedimiento que tenga por objeto fincarles responsabilidad penal o civil. IX Ter. Contar con un seguro de vida que

proteja a su familia en caso de muerte durante la prestación del servicio o cuando sufra la pérdida de algún órgano por accidente en el trabajo.

10. Los demás que se desprendan de lo establecido en la presente Ley.

El régimen laboral es establecido por la legislación laboral correspondiente, tomando en cuenta la dignificación de su profesión, a través de un salario remunerado que compense los riesgos que implica y un seguro de vida que proteja a su familia en caso de muerte o por pérdida de algún órgano por accidente de trabajo. De igual manera el HCB establece premios económicos como estímulos dirigidos al personal siendo regulados por el Reglamento de esta Ley, y realizando los siguientes reconocimientos: al valor, a la constancia y al mérito, de igual manera se toma en cuenta la aportación tecnológica y a la continuidad anual en el servicio. De manera que todo miembro de la Organización tendrá derecho a ascender al nivel inmediato superior, llevando a cabo la forma de solicitar los ascensos.

#### VI. Organización interna

Los miembros del Organismo estarán determinados por las disposiciones jurídicas aplicables, de modo que las faltas administrativas por el personal serán sancionadas conforme a la Ley Federal de responsabilidades de los servidores públicos y a las disposiciones penales aplicables. De igual manera los salarios están determinados de acuerdo a lo establecido en los tabuladores que emita la Oficialía Mayor del Gobierno del Distrito Federal.

##### *Nivel jerárquico del personal operativo:*

1. Primer Superintendente;
2. Segundo Superintendente;
3. Primer Inspector;
4. Segundo Inspector;
5. Subinspector;
6. Primer Oficial;
7. Segundo Oficial;
8. Suboficial;
9. Bombero Primero;
10. Bombero Segundo;
11. Bombero Tercero;
12. Bombero.

### *Estructura de organización:*

1. Jefes de Estación de Bomberos;
2. Jefe de Servicio por Turno, mismo que tendrá el nivel de Primer inspector;
3. Oficiales adscritos a la Estación.

Las instrucciones y reportes para prestar algún servicio deberán ser expedidas por el superior por escrito a su personal, mencionado la propuesta de tratamiento a la emergencia, y sólo cuando las circunstancias lo impidan, podrá expedirse verbalmente en presencia de dos testigos del propio Organismo.

### *Las instalaciones.*

El Gobierno tiene la jurisdicción de desincorporar a favor del Organismo, inmuebles en los que puedan ser instaladas Estaciones o Subestaciones o aquellos que sean necesarios para la capacitación, el desarrollo personal y el esparcimiento de los miembros de este Organismo. Estos inmuebles deberán estar ubicados en lugares estratégicos que permitan acudir rápidamente a los siniestros. Debiendo tener cada delegación una estación y aquellas subestaciones que se requieran para el oportuno combate de siniestros que pudiesen presentarse.

En el caso de las estaciones y subestaciones de Bomberos Forestales, estos deberán contar con 31 equipo especializado para el control de protección y atención de incendios.

- VII. La seguridad de los establecimientos mercantiles, industrias y las empresas clasificadas de riesgo de incendio e industrias de almacenamiento o transporte de materiales flamables o peligrosos.

Las empresas que se encuentren clasificadas con mediano o alto riesgo de incendio y las empresas de almacenamiento o transporte de materiales flamables o peligrosos, deberán contar con el dictamen técnico sobre prevención de incendios que emita el Organismo, y con los requisitos de seguridad aplicables en materia de trabajo e higiene industrial, medio ambiente y protección ecológica, materiales y residuos peligrosos, transporte y de protección civil

Deberán contar con:

- Póliza de seguro de cobertura amplia de responsabilidad civil y daños a terceros que ampare su actividad.
- El dictamen técnico renovado cada año.
- Un inspector de Bomberos realizará la visita a las instalaciones, a efecto de verificar que estas cumplan con los requisitos de seguridad y el equipo necesario para enfrentar un posible siniestro.

#### VIII. Bomberos voluntarios del Distrito Federal.

Las personas que deseen ser Bomberos y Bomberos Forestales voluntarios deberán ser mayores de 16 años, integrantes de la Ciudad, y tener el interés por realizar actividades en su comunidad en la prevención, actuación a efecto de orientar a sus vecinos sobre la prevención, actuación y colaboración con el Organismo y con las demás instancias del Sistema de Protección Civil del Distrito Federal. Así mismo deberán obtener, el nombramiento de bombero voluntario mediante la acreditación de los cursos de la Academia, misma que determinará el número de voluntarios que podrá capacitar a cada año, dependiendo las condiciones materiales de la Academia.

De igual manera, en la Ciudad de México se implementará un programa permanente de capacitación para la prevención de incendios, fugas y derrames dirigido por la Academia de bomberos dirigido a niños y jóvenes de la ciudad dándoles las herramientas necesarias para la prevención y la denuncia de las mismas.

IX. La cooperación que deben los particulares al HCB del distrito federal y las responsabilidades por daños a terceros en el ataque y extinción de siniestros, emergencias y demás servicios que presta el organismo.

Los particulares están obligados a prestar ayuda a los miembros del Organismo cuando se encuentren prestando servicio aún en los casos en los que por las situaciones de emergencia específicas tengan que causarse daños al patrimonio de terceros, quienes podrán reclamar la reparación de los daños a quien haya resultado causante del origen de la emergencia.

X. Patronato del HCB del Distrito Federal.

El Patronato del HCB del Distrito Federal es el órgano integrado con representantes del sector público, privado y social que tiene como propósito coadyuvar en la integración del patrimonio del Organismo. Basándose en los principios de transparencia, certidumbre, honestidad, filantropía y corresponsabilidad.

A través del patronato se propicia la adquisición de equipo especializado y de alta tecnología, la obtención de recursos y la dotación de bienes necesarios que mejoren el funcionamiento y dignificación del Organismo.

El Patronato está integrado por:

- El Titular de la Secretaría de Protección Civil.
- El Titular de la Secretaría de Desarrollo Económico.
- El Titular de la Secretaría de Finanzas.
- El Titular de la Oficialía Mayor.
- El Titular de la Contraloría General del Distrito Federal.
- El Presidente de la Junta de Gobierno, quien fungirá como Secretario.
- El Director General del HCB del Distrito Federal.
- Tres representantes del sector privado de reconocido prestigio y solvencia moral invitados por determinación de la Junta de Gobierno, por un periodo de tres años.
- Tres representantes del sector social de reconocido prestigio y solvencia moral invitados por determinación de la Junta de Gobierno, por un periodo de tres años.
- Los integrantes del Patronato nombrarán un suplente.

Mesa directiva del Patronato.

- Presidente.
- Secretario, y
- Tesorero.

### 2.3. La participación de la mujer en el HCB.

En la actualidad el HCB está conformado por hombres y mujeres, lo cual ha creado un nuevo paradigma en la Organización. La Ley de Bomberos del Distrito Federal no presenta ninguna

... distinción entre hombres y mujeres, fomentado la igualdad y equidad laboral entre hombres y mujeres, así mismo presenta las mismas obligaciones y derechos iguales para todos los integrantes de la organización.

Sin embargo, la inclusión de la mujer es una problemática que se ha ido reduciendo con el paso de los años, pues el alto reconocimiento y respeto de la ciudadanía hacia el HCB, fue dirigido al género masculino, galardonándolo por su valentía y fuerza a la hora de combatir los siniestros que se presentaban en la ciudad. Y el estigma que se tenía de la mujer como frágil y débil, no le permitía el libre ingreso al trabajo y menos aún a instituciones como el HCB, descalificación del trabajo femenino.

Es así que en el año 1984 se integra "Juanita Santillán", la primera mujer Bombera en el Distrito Federal, quien se incorporó como secretaria del Director General de Bomberos. Posterior a ella comenzaron a entrar mujeres quienes se encargaban de las actividades administrativas y entraban a formar parte del HCB como radio operadoras. Fue hasta el año 2006 cuando se entró la primera generación de mujeres bomberas 100 por ciento operativas, de manera que tanto hombres y mujeres eran los encargados de la prevención y combate de siniestros que pudieran presentarse en la ciudad. Sin embargo, este nuevo reconocimiento de la mujer bombera creó una reconstrucción de la identidad de las mismas, pues no solo se trataba del reconocimiento que pudieran tener dentro de la empresa sino de la sociedad y el auto reconocimiento al realizar actividades propias de bomberos.

### Capítulo 3: El trabajo bomberil: contexto, proceso de trabajo, relaciones laborales y subjetividades.

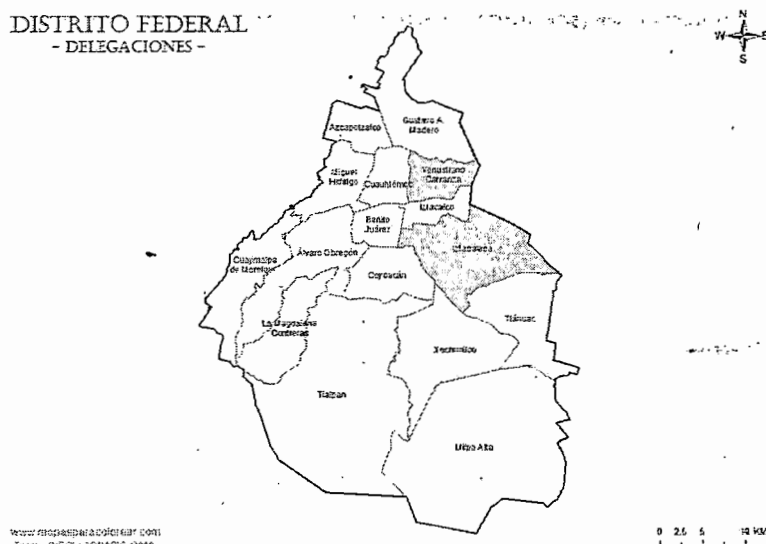
El capítulo tiene como fin llevar a cabo un análisis de la información recabada a través de las entrevistas realizadas a bomberas operativas. Con el objetivo general de analizar las características principales que se dan dentro del mundo laboral, tomando en cuenta que éste empleo, realizado por mujeres es considerado socialmente como masculino, además hablar de las relaciones de género existentes en el trabajo y en su vida cotidiana.

Nuestro universo de estudio se conformó de una muestra intencional de bomberas operativas de dos turnos diferentes. Se eligieron los seis casos, los más representativos: el primer turno incluye a bomberas de la guardia azul, el segundo a bomberas de la guardia verde; dicha división se realizó para comparar las relaciones laborales de cada turno. Así mismo se realizaron entrevistas a bomberos hombres de las guardias roja y azul, para realizar una comparación entre el trabajo femenino y el masculino dentro del mismo campo laboral, lo cual nos permitirá entrever cómo intervienen estos factores en la construcción de identidad de las mujeres bomberas.

#### 3.1. Delimitación territorial

La delimitación territorial fue la Ciudad de México, misma que está dividida en dieciséis delegaciones, de las cuales la investigación se centró en dos: Venustiano Carranza e Iztapalapa, ambas localizadas en la zona oriente de la ciudad. De acuerdo a INEGI 2015, la Ciudad de México cuenta con 8, 918,653 habitantes, ocupando el segundo lugar con mayor número de habitantes a nivel nacional.

DISTRITO FEDERAL  
- DELEGACIONES -



La delegación Venustiano Carranza cuenta con 427,263 habitantes (INEGI, 2015), ocupando el séptimo lugar en las regiones más pobladas de la Ciudad de México. Delimita con la delegación Gustavo A. Madero, Cuauhtémoc e Iztacalco. Delegación en la que se encuentra la Estación Central de bomberos de la CDMX "Comandante Leonardo del Frago".

Por su parte, Iztapalapa cuenta con 1, 827, 348 (Ídem), siendo la región más poblada de la Ciudad de México, pero no es la más grande en superficie. La delegación limita con Iztacalco, Benito Juárez, Coyoacán, Xochimilco, Tláhuac, y con los municipios del Estado de México como Nezahualcóyotl y La Paz.

Cada delegación cuenta con una estación de bomberos, misma que se encarga de las incidencias que puedan llegar a presentarse dentro de su dimensión territorial, a excepción de la Delegación Iztapalapa, ésta cuenta con tres estaciones de Bomberos; Iztapalapa I "Estación de Bomberos Comandante Jesús Blanquel Corona", ubicada en Calzada Ermita No. 2121, Constitución de 1917; Iztapalapa II "Estación Comandante Felipe Zepeda Díaz", ubicada en Eje 5 sur Marcelino Buendía y anillo Periférico, Av. Leyes de Reforma, Chinam Pac de Juárez; e Iztapalapa III, "Central de Abastos", ubicada en eje 6 sur.

Cada estación cuenta con diferente estructura física, pero con espacios de trabajo en común, como son:

1. Comedor,
2. Cocina,

3. Estacionamiento para las unidades y vehículos particulares,
4. Gimnasio,
5. Patio para los entrenamientos y maniobra de su equipo de trabajo,
6. Oficina para el radio y teléfonos, así como
7. Dormitorios y regaderas.

La estación central, se diferencia de las demás estaciones, debido a que cuenta con servicios adicionales a las otras estaciones, como son:

- Panadería.
- Canchas para ejercicio y deporte.
- Área administrativa, en la que se realizan las actividades administrativas de todas las estaciones.
- Área mecánica, dándole mantenimiento a las unidades de todas las estaciones.
- El servicio de peluquería y consultorio dental, que está encargado de brindar servicio a todas y todos los trabajadores de la Institución.
- Archivo.
- Grupo especial de búsqueda urbana "Rescate de estructuras colapsadas".
- Ambulancias.
- Simulador de incendios.

Todos estos espacios son destinados a ambos sexos, a excepción de los dormitorios, baños y regaderas, en los que existe uno para mujeres y otro para hombres. De igual manera los uniformes que utilizan las y los bomberos es el mismo para mujeres y hombres de todas las estaciones; el equipo tiene el mismo peso para todos y cada trabajador es responsable de su equipo de protección.

La estación central tiene mayor singularidad debido al número de actividades y personal que tiene por turno. Esta es la estación que recibe a todo el personal y unidades de las estaciones de bomberos de la Ciudad de México por los servicios con los que cuenta. La estación central, por tener mayor cantidad de unidades, es la estación encargada de proveer de unidades a las otras estaciones en caso de presentarse alguna situación inusual.

La delegación Iztapalapa, de un total 51,136 de Servicios Cubiertos en el 2012 por parte del Heroico Cuerpo de Bomberos (HCB), cubrió alrededor de 6,513 servicios, posicionándose como la región que cubrió más servicios en dicho año. La siguen la Delegación Cuauhtémoc

Se escucharon los timbres, yo iba en el HAZMAT<sup>5</sup>, que es una unidad de materiales peligrosos, mi compañera en una camioneta, entonces por lo regular si mandan el HAZMAT pero solo o la bomba que es la que va a los incendios, pero más que nada lo mandan por la capacidad de personas que llevan, y entonces dije "bueno, ¿Por qué estos llevan los HAZMAT y la camioneta? pues quien sabe qué servicio sea, porque comúnmente nos apoyamos". Pues ya íbamos ahí y cuando se escuchan en el radio "ASZ1" el cadáver, porque usan las claves, y dije: "vamos a ir a un cadáver". Yo ya había escuchado, ya me habían platicado, ya lo sabía antes de entrar aquí, pero lo sabes, pero no lo has visto [...] "¡hay hijole!, ¿en qué me metí?" y como que mi vida se regresa y dije "en la madre, yo podría estar estudiando ahorita, ¿Que estoy haciendo aquí?", como que dije: "no, no puedo", "no me puedo echar para atrás ya estoy aquí, ni modo". Yo soy católica, pero católica de navidades, de semana santa, ¡cada vez que los necesito los bajo!, entonces, mi abuela y mi mamá me regalaron un rosario, yo lo traía aquí en mi chaquetón.

Para esto, en un semáforo le aviento a mi compañera uno de los rosarios, ella es como católica, cristiana, en algo cree, no sé, si en buda, no sé... pero ese día iba rezando, no sabíamos rezar, pero íbamos rezando las dos y mensajeando: "no hay pedo, nos vamos a apoyar, tu tranquila, que no sé qué", cuando llegamos había seis, hombres y nosotras dos.

A la hora de llegar ahí con el cuerpo, subir a la habitación al último departamento, último piso, dije: ¡hay Dios mío, ¿por qué a mí?! Ya llegamos y de pronto, vez que todos se van: ¡ah chinga! ¿Y con los que veníamos? Nada más se quedaron dos compañeros hombres, mi compañera y yo, ¿y todos?, porque como las escaleras estaban estrechas, ¿Cómo lo iban a bajar por ahí?, porque estaban muy grande el señor y estaba todo hinchado, que lo iban a volar, ósea, con cuerdas lo iban a bajar, según se fueron a anclar y todo el rollo.

El señor se quedó boca abajo pero con un pie flexionado, entonces un compañero le dice a Karen (a si se llama ella), le dice: "bájale el pie" y ella se queda así... y nada más nos vemos una a la otra así como que "te hablan, te va a ti", porque en si el pie estaba del lado de ella, entonces se queda así, "¿Qué hago?", y ya le digo: ¡tranquila!, nada más la codeo y yo bajo el pie, entonces por fortuna como yo baje el pie, a ella la mandan a la cabeza y yo como que dije: "válgame Dios, ¿y ahora qué hacemos?", pues ya le dicen; "Karen, súbete, vamos a taparlo con las cobijas y que no sé qué" y se queda ella con las cobijas, estaba boca abajo, no le vimos la cara, pero se queda así como que "¡ah Chihuahua!", y de hecho, yo cuando entre dije: "¿y dónde está el señor?", yo pensé que era un edredón café, porque era moreno el señor, bueno casi de color, pero así de lo hinchado que estaba se veía como una sábana.

---

<sup>5</sup> El HAZMAT es la unidad especializada para la respuesta de materiales peligrosos. Tiene instrumentos de medición, contención y confinamiento de materiales peligrosos como trajes para ingresar a ambientes contaminados y de alto riesgo de explosividad.

Pero para esto, fue una escena medio rara, porque estaba la sobrina y de pronto era un llanto así tan desconsolado y luego unas carcajadas, que tu decías “¡hay Dios mío! ¿A esta mujer que le pasa?” se carcajeaba, lloraba y pues ella estaba en el show de su familia y nosotras en nuestro show con el cuerpo del señor.

Entonces para esto, mi compañera se queda “así con la sábana” llega un chico de la ERUM<sup>6</sup> a apoyarnos, y gracias a Dios traía una camilla *skiner*, es una que se adapta al cuerpo. Entonces, en el momento en el que ella va a jalar, el compañero del ERUM se sube por ella y lo hace, en el momento que dan el jalón se tira el líquido y todo se le mete en las botas, y nada más ella me echa unos ojos de “me hubiera pasado” y ya nada más le digo “tranquila” y ya lo seguimos envolviendo, lo suben a la camilla y para esto, resulta que como ya teníamos la camilla que llevaron ya no iba a ser necesario volarlo, ya con la camilla ya lo podíamos ir ladeando en las escaleras, y de pronto dicen: ya bájense todos (el que iba al mando de nosotros) “bájense todos porque ya hay que bajarlo por aquí, por las escaleras, y pues los otros dejan todas las cuerdas ahí, de que se iban a ocupar, pues no las dejaron enredadas.

Se tenía que quedar alguien a recoger las cuerdas, y dice: “una de ustedes se viene conmigo y la otra se queda” y dices: “¡pues que es peor quedarme o irme?”, porque me iba a quedar aquí, en la escena por así decirlo y la otra era irte pero con el cuerpo, y le digo a ella: “¿Qué quieres”, me dice “no, me quedo” y pues ya me tocó bajarme con el cadáver las escaleras, llegamos a la camioneta del SEMEFO<sup>7</sup>, me dice “súbete” y yo así de “¿Yo?, sí súbete. Ya me subo, lo recorremos, había que recuperar la camilla del ERUM para entregársela y que me acuerdo ¡Karen!, porque volteeé y no la veía, pues ya, como pude agarre me quite los guantes y me subí con ella.

Pues si fue medio... cómo te diré... pues no feo, fue algo nuevo para mí, pero no pasó nada, llegué me bañé, me cambie de ropa y pues me acosté, pero ella no pudo dormir, y yo despierto y la veo que está en la cama viéndome, le digo: “¿Y ahora tú? ¡Me espantas!”, me dice: “es que te veo dormir, yo no puedo dormir”, “¿Por qué no?”, le digo, pues ya pasó, tranquila, rézale, “que lo acompañe, que su familia esté tranquila, despídete de él”, porque es lo que siempre me enseñaron, yo decía: “¿Cómo se van a despedir si ni siquiera lo conocieron?”, pero no, si es cierto.

Entonces yo le decía, ¿pues qué tienes?, nada más despídete y ya. Pasaron como una semana o dos semanas, hasta que fue con su esposo, -su esposo también trabaja en bomberos- a una

---

<sup>6</sup> El Escuadrón de Rescate y Urgencias Médicas (ERUM) brinda atención médica prehospitalaria, salvamento y rescate en caso de accidentes y socorre a quienes tienen un padecimiento médico o han sufrido algún accidente o evento violento. Realiza rescates en colisiones de autos, espeleológicos, acuáticos y alpinos, además de brindar apoyo a personas en situación de calle. También auxilia a la población en caso de siniestros, emergencias y desastres. Fuente: <http://www.ssp.df.gob.mx/erum.html>

<sup>7</sup> El Servicio Médico Forense (SEMEFO)

iglesia a dejarle una vela y fue cuando pudo estar en paz. Pero ella me decía; "no Chío, yo creo que, si yo llego a salir a otro, yo deserto" [...] *Bombero primera, guardia azul.*

La recuperación de cadáver es para las y los bomberos uno de los servicios más impactantes y fuertes que pueden experimentar. Los trabajadores se refieren a estas experiencias con "asco", porque el olor que desprende un cadáver es muy fuerte, sin embargo, los trabajadores mencionan que la experiencia más difícil para ellos es entregar el cadáver a sus familias, como lo ejemplifica el siguiente testimonio:

Cuando ves un cadáver, te impacta mucho el olor, o sea, un perrito muerto huele rico en comparación. La primera vez que te encuentras con un servicio así hasta dejas de comer. Luego me llevó a los nuevos y se vomitan y les digo: "¿Te vas a vomitar? Pues ve a vomitar y regresas". Eso es muy impactante, por ejemplo, tenemos que entrar a la fosa común y luego te mandan a sacar a alguna persona por la que van y vas caminando entre los muertos, sin ojos, sobre sus cabezas, su panza y aunque traes el equipo necesario, no te ayuda. Ser bombero no es tan fácil, sacas a personas podridas, es más ¿Ves los "zombies" de la televisión?, ellos se ven bonitos en comparación. Anteriormente ese trabajo lo hacían los carceleros y ahora nos toca hacerlo a nosotros, nos llaman a los bomberos para sacarlos y además de eso es muy triste ver a la familia esperando a que saques al cadáver. *José bombero, guardia azul.*

El siguiente testimonio ejemplifica la manera en la que viven las pérdidas humanas que llegan a ver en su trabajo. En este caso refirieron que la muerte de un menor es un momento impactante para ellos, en donde se hace evidente que este tipo de eventos impacta en sus emociones.

Un niño se murió en presencia de nosotros, [...] ese día un niño salió en su avalancha y un camión lo chocó, le abrió el cráneo, se le salió un poco de materia encefálica. Este niño me decía: "Papi, papi no me quiero morir. Papi me está dando sueño, me duele la espalda" y tu hablándole: "No te duermas", porque sabes que si se duerme ya no va a despertar. Se siente un nudo en la garganta, te sientes morir con él, te duele igual que a él, te duele tanto que lo sientes aquí, aquí en el corazón. No puedes ver a un niño inocente de ocho años muriéndose en tus brazos. (*José bombero, guardia azul.*)

De acuerdo a estos testimonios, observamos que el trabajo de las y los bomberos se encuentra ligado fuertemente al riesgo y la muerte, siendo un trabajo emocional que impacta a ambos de la misma forma. El bombero se encuentra constantemente en un estado de riesgo de morir o ver morir a los sujetos, los cuales pueden ser compañeros o ciudadanos. Crean significados y situaciones que les ayudan a superar el duelo; por

ejemplo, en el primer testimonio les fue necesario hacer un ritual de despedida, en este caso, prender velas y visitar una iglesia como método para superar dicha circunstancia.

En el segundo testimonio el significado simbólico que tiene la muerte de un niño, desde la cultura amplia, es vista como la ruptura del ciclo de la vida, es difícil aceptar que un niño muera. Los trabajadores terminan preguntándose sobre el sentido de vivir porque están de frente a la muerte, lo cual impacta de igual manera en la subjetividad del sujeto y a su vez crea la configuración de identidad.

Los relatos fueron seleccionados a modo de ejemplificar cómo viven un día de trabajo, además de cómo son sus relaciones laborales con sus compañeras y compañeros dentro de la estación, así como con la ciudadanía y la institución, sin olvidar que la especificidad de cada uno de ellos en conjunto puede reflejar características en común. Pese a que las y los bomberos reflejan valentía y compromiso, son personas a quienes el miedo en conjunto con la incertidumbre en cada uno de los servicios siempre está presente. No saben si podrán regresar o no a su casa, pero siempre están dispuestos a dar su vida por salvar otra. Como lo relata el bombero José: Preferiría morirme en un servicio que dejar de ser bombero.

Cada uno de ellos tiene características distintivas que intervienen en la construcción de la identidad laboral, sin embargo, se hace posible la identificación de ciertas estructuras de las relaciones sociales que condicionan y reproducen las relaciones de género presentes entre compañeros en las estaciones de Bomberos.

Por un lado, la relación entre bombero-compañeros-servicios genera fuertes vínculos entre los trabajadores, viéndose entre ellos como una hermandad; como su segunda familia, esto como resultado del trabajo que realizan ya que mencionaron que el crear un vínculo fuerte ayuda a la atención oportuna y eficaz de los incidentes. Resaltando que el compañerismo puede determinar las pérdidas humanas o los problemas físicos que pudieran sufrir en los servicios.

### 3.2.4. Perspectiva femenina sobre las interacciones cotidianas en el trabajo bomberil.

En este apartado se analizan las diferencias de género a través de las experiencias de las trabajadoras y los trabajadores, con el objetivo de ejemplificar las actividades realizadas por ambos. Se trata de explicar el acoso hacia las trabajadoras por parte de la ciudadanía, las relaciones y formas de interacción con su equipo de trabajo y el papel que juega la maternidad con relación a su trabajo.

Con base al análisis de los testimonios, las mujeres bomberas reconocen la existencia de relaciones distintas con los compañeros del sexo masculino. Definiéndolas como relaciones complicadas por los diferentes caracteres, pensamientos, actitudes y discursos, traducéndose en prácticas concretas en el trabajo, de manera general, así lo ejemplifican los siguientes testimonios:

Es difícil integrarse con los hombres, porque tienen otra manera de pensar. Tienen otra actitud, se pueden llevar entre hombres [...] debes de defenderte para lo que venga porque convivir con hombres es muy difícil. *Bombero tercera, guardia verde.*

[...] ellos como hombres son muy difícil, porque al final de cuentas, en su ego de macho, te dicen: "como tu mujer, ¿Cómo vienes hacer lo que hago yo?" [...] *Bombero primera guardia azul.*

De acuerdo a los testimonios recabados, las mujeres mencionan que es difícil trabajar con personas de su mismo sexo, lo cual llega a tornarse complicado, pues todos los testimonios coincidieron con el testimonio de una entrevistada, quien declara que: donde hay muchas mujeres concentradas hay muchos problemas.

Haciendo alusión a que las mujeres son muy competitivas entre ellas lo cual genera problemas personales y laborales, de esta manera mencionaron:

Las mujeres son muy celosas, envidiosas o no sé qué pasa, pero si luchas contra eso con ellas, porque tu vienes en plan de trabajar y ellas es de "¡Ay!, ya vino otra. *Bombero rasa, guardia azul.*

Por otro lado, en lo que se refiere al acoso, las entrevistadas, mencionaron que no se ha presentado tal situación con sus compañeros, sin embargo, existe un testimonio que menciona que sí se ha llegado a presentar una situación de esa índole:

Ahorita; la verdad hasta nos sentimos protegidas las mujeres. Sí ha habido acoso, de hecho, ha habido gente que en otras estaciones levantan demandas por acoso sexual y nos enteramos".  
*Bombero raso, guardia azul.*

El testimonio anterior refiere a que no es común que se presenten situaciones de acoso entre compañeros de trabajo, pero, mencionan que llegaron a presentar acoso por parte de la ciudadanía cuando salen a servicio:

Cuando la gente va alcoholizada y tienen algún accidente, te empiezan a decir de: "Ay, una bombera, apágame el fuego" o cosas así. Empiezas a escuchar cosas que no son agradables para ti. Tú no puedes decirles nada, porque perteneces al gobierno y no te puedes poner con la gente, o sea, lo tienes que soportar. *Bombero raso, guardia azul.*

Los testimonios anteriores demuestran que el acoso hacia la mujer es frecuente cuando interactúan con la sociedad y no al interior de su espacio de trabajo con sus compañeros. Pese a que utilizan el mismo uniforme ambos y es difícil distinguir a una mujer de un hombre, se sigue presentándose dicha situación.

Una relación importante en el mundo laboral de las mujeres bomberas, es la maternidad. El siguiente testimonio ejemplifica las situaciones y condiciones que las mujeres pueden llegar a tener en el proceso del embarazo al continuar con su trabajo.

Estuve en el radio, que es una actividad administrativa cuando estuve embarazada y posterior a eso volvía a salir a servicios [...] Tuve dos [embarazos] Los viví en dos etapas y dos lugares muy diferentes, yo creo que eso hizo mucha diferencia. El primer embarazo fue en la estación en la que yo inicié: la estación de Cuauhtémoc. Fue un ambiente muy tranquilo porque a pesar de que hay más hombres, hice una amistad. Entre ellos era de "súbete acostar", "vete a comer", en ese sentido me procuraban más, a diferencia del otro embarazo que fue lo contrario. Hasta el hecho de cambiar el uniforme fue muy diferente, por cuestiones de la gestación quieres estar cómoda, pero ahí no me lo permitían y tenía que usar el uniforme, pero finalmente estoy aquí y tenía que adaptarme. *Bombero tercera, guardia verde.*

Con base a este testimonio, podemos inferir que las mujeres embarazadas trabajan y cuidan de su embarazo al mismo tiempo, apoyándose de sus compañeros de trabajo, quienes la procuraban para que pudiera estar lo más cómoda posible. Pero resultó complicado porque debe de seguir los lineamientos generales del reglamento de la institución, por ejemplo; con el cumplimiento del uniforme.

Así mismo se vislumbra que la estructura organizacional permite que las mujeres puedan continuar con su embarazo sin dejar de lado sus actividades. Motivo por el cual, las actividades de la entrevistada tuvieron un cambio significativo, mismas que no estaban guiadas al combate de siniestros, cambiándolas por actividades administrativas dentro de la estación de bomberos, y una vez completado el proceso del embarazo la entrevistada continuó con sus actividades normales.

De manera que, pese a que es un trabajo masculinizado, no les niegan la oportunidad de ser madres y a su vez la institución busca que no pongan en riesgo su vida y la de su hijo.

### 3.2.5. Aproximación a las relaciones de género en el HCB.

En términos de espacialidad, el trabajo bomberil tiene dos dimensiones: el espacio privado y el público. Las mujeres fungían sus actividades principalmente en el espacio privado y los hombres, que son los encargados de combatir los siniestros, se encargaban del espacio público. Se consideraba "como si la naturaleza hubiese creado seres diferentes para adaptarse, unos al espacio privado, y otros al público" (Montesinos, 2002: 163) El anclaje espacial desde la masculinidad, puso al hombre como productor y reproductor de las diferencias sociales.

Las diferencias de género fueron muy marcadas en el HCB de modo que las mujeres, al entrar a la laborar a la institución, fungían como radio-operadoras, mientras que los hombres eran los encargados de salir a combatir los siniestros que se presentaran. De modo que la mujer se quedaba en el espacio privado y el hombre era el encargado del espacio público.

El siguiente testimonio pretende explicar qué papel tenían las mujeres en el mundo laboral bomberil en sus inicios:

Cuando entré a bomberos estaba con un horario de ocho horas, porque todavía no había mujeres que trabajan veinticuatro horas, ahí contestaba el radio y los teléfonos. Hubo un tiempo en el que salíamos en la bomba, para la comunicación del radio. Después dijeron que ya no podíamos seguir saliendo en la bomba, porque todavía no estábamos muy bien aceptadas las mujeres y éramos pocas.

Ya habiendo más mujeres, ya nos cambiaron al turno de veinticuatro por cuarenta y ocho para ya quedarnos ahora sí todo el día en el radio y en los teléfonos que eran en ese tiempo nuestra función.” *Bombero suboficial, guardia verde.*

Conforme la participación femenina iba en aumento, la estructura y políticas internas fueron cambiando otorgándoles mayores oportunidades laborales. Fue entonces cuando las mujeres comenzaron a ser operativas, como lo mencionó el suboficial: “Actualmente nosotras ya salimos en las unidades; vamos de electricistas, de llaveros<sup>8</sup> según la comisión que nos den en las unidades”. *Bombero suboficial, guardia verde.*

Otro aspecto importante que los testimonios tienen en común, es que mencionaron que existe mayor concentración de mujeres en puestos inferiores al de los hombres, fomentando la desigualdad de oportunidades de crecimiento frente al sexo opuesto. Así lo ejemplifica el siguiente testimonio:

Como el trabajo es un poco rudo, tienen más preferencia ellos (los hombres), pero a ninguna nos han negado ascender, sí hemos tenido grados, o sea, sí hemos subido. *Bombero suboficial, guardia verde.*

Por lo general ascienden más los hombres que las mujeres [...] conozco mujeres que son suboficiales, pero llevan más de 25 años de servicio. [...] Y por ejemplo, hay ahorita un muchacho que lleva 9 años y ya es primer oficial. Entonces también tiene que ver, la relación que llevas con los jefes. *Bombero raso, guardia azul.*

Tardé como diez años para tener mi primer grado. Porque antes no había muchas mujeres operativas, nada más estábamos en el radio, nos llamábamos “radio operadoras”. *Bombero tercera, guardia azul.*

De acuerdo a los testimonios anteriores, las mujeres afirman que no se les niegan el ascenso, aunque afirman que existe mayor preferencia para ascender por parte de los hombres. Mencionando que existe mayor participación de hombres en puestos jerárquicos.

Por otro lado, desde el punto de vista de las mujeres, existió algún tipo de rechazo por parte de sus compañeros. Por lo cual la mujer se enfrenta a una constante pelea por “demostrar la capacidad” que tienen para poder sacar adelante el trabajo, esto para que sus compañeros las vean como sus iguales y sean tomadas en cuenta por los mismos:

---

<sup>8</sup> Es el encargado de encontrar las tomas de agua (llaves), para abastecer a su equipo de trabajo con agua.

Los hombres piensan que el trabajo de una mujer o la fuerza de una mujer es menor que la de ellos. Por ejemplo, cuando salimos a servicio y queremos participar, te dicen: "mejor vete a un lado porque no vas a poder o porque este es trabajo de hombres", y tu tratas de meter las manos, para demostrar que tú también puedes hacer el trabajo. *Bombero raso, guardia azul.*

Las mujeres expresan que han sentido menosprecio del trabajo que ellas realizan por parte de los hombres, menosprecio que estaba basado en la fuerza diferenciada con la del hombre:

¡Pues es que ustedes no sirven! ¡Ustedes qué hacen aquí, no sirven! [...] "¿Cómo una mujer puede salir a incendios? *Bombero primero, guardia azul.*

Sin embargo, esta actitud hacia ellas fue cambiando conforme ellas demostraron que tenían las capacidades para realizar las actividades encomendadas, de este modo las mujeres comenzaron a tener mayor participación en las actividades. Es decir, la mujer para ser reconocida en su trabajo, para no se desvalorizara su actividad, tuvieron la necesidad, de esforzarse por hacer un acto de demostración ante los hombres, para ser consideradas como trabajadoras capaces de desarrollar las actividades encomendadas.

Es decir, para que las mujeres pudieran ser reconocidas por los hombres, tuvieron que demostrar capacidad ante la figura del hombre para conseguir su aprobación.

Es importante mencionar que el HCB es reconocido ampliamente por la sociedad, por su actividad enraizada o imaginada en términos de valentía y fuerza para combatir los siniestros que afectan a la sociedad, es decir, que es un trabajo muy valorado. De modo que al género masculino se le ha asignado las características antes mencionadas y la mujer ha sido vista como débil y frágil. De manera simbólica, la actividad bomberil es reconocida plenamente como masculina.

Tienen sus complejos hacia las mujeres, porque creciste en un mundo donde "es que a la mujer se le cuida", porque no falta el de "no, no, tú quédate aquí, yo lo hago por ti" –pero es que yo lo tengo que hacer- no falta el de "ah querías no, pues órale, ¿a ver?, ¿a ver si es cierto?" y hay quienes se mantienen imparciales como que: "hay, mientras a mí me dejen hacer mi trabajo, que haga lo que quieran ellas". *Bombero primera, guardia azul.*

Por último, se hace importante mencionar que las relaciones entre hombres y mujeres son desiguales entre trabajadores y trabajadoras del HCB. Sin embargo, comienza a perder fuerza por el cambio de orden micro, creando un cambio en la relación con sus compañeros.

Generado por la lucha de las bomberas para que su trabajo fuese reconocido, lo cual vislumbra el cambio hacia una equidad laboral, reconfigurando una nueva identidad empoderada.

### 3.3. Identidad bomberil de las mujeres

Este apartado tiene como fin exponer y explicar los elementos que conforman las dimensiones de la identidad laboral con base en los testimonios recabados en las entrevistas a las bomberas. Para conocer la identidad laboral es importante conocer la identificación que tienen con su trabajo, el significado e importancia hacia su profesión, así como la opinión que tienen sus familiares y amigos. Recordando que la identidad es el resultado del cómo me veo y el cómo me ven, siendo una autoafirmación y asignación identitaria. El individuo se ve a sí mismo y a su vez será reconocido como parte de un colectivo o colectivos, con una serie de características del pasado biográfico. (Giménez, 1997)

De esta manera se explicará la identidad mediante cuatro dimensiones: 1) identificación; 2) reconocimiento; 3) vinculación; 4) y permanencia. A continuación, se hace un análisis de orden interpretativo basado en los relatos de las mujeres trabajadoras, se intenta descifrar la identidad laboral a partir de las dimensiones arriba mencionadas dentro de las relaciones subjetivas de la asignación y la designación.

#### 3.3.1 Primera dimensión de la identidad: identificación

En la primera dimensión de la identidad, se busca explicar cómo se identifican y con que se identifican las bomberas dentro de su entorno social. Como aspecto generalizado, las entrevistadas mencionaron "tener mayor afinidad e identificación hacia el género masculino", debido a que sus infancias las vivieron principalmente con sus hermanos, por tal razón su relación "se da más con hombres que con mujeres".

Por otro lado, las entrevistadas sienten diferencias en la forma en la que se llevan con sus compañeros, describiéndola como "más tosca como hombre" mencionando que las mujeres son más sensibles y emocionales, destacando que también saben controlar sus emociones. De esta manera la relación de la mujer con el hombre es una relación que habitualmente se explica como una relación fuerte y tosca, es decir, con base en relaciones violentas. Y las mujeres al

interactuar con los hombres construyen relaciones de respeto basadas en el miedo, siendo una relación de dominio patriarcal.

Así mismo, hicieron mención sobre la diferencia en la forma en la que se dirigen con sus compañeros, manteniendo una relación de miedo, traducida en el respeto hacia la figura masculina, como lo ejemplifica el testimonio siguiente:

Tanto a hombres como mujeres los respeto, pero a los hombres los respeto dos veces más, porque sé que no puedes bajar cierta guardia. Tienes que mantener con ellos cierto límite... la relación hasta donde debe de ser, porque al final de cuentas son hombres. Con una mujer es más fácil tener mayor confianza, pero con ellos, me detengo un poco más". [...] Por ejemplo: cuando recién entré tenía una compañera a la que le contaba todo y a ella le decía cuando se me complicaba algo y con los hombres cuando tengo algún problema, antes de decírselo ya estaba pensando en cómo mejorarlo... Bombera primero, guardia azul.

Mencionando que mantienen buena relación con sus compañeros, ésta basada en el respeto, haciendo referencia a que si no existe el respeto la relación se tornará complicada: "si tú no los respetas, ni te das a respetar, es cuando empieza a fallar (la relación), pero mientras exista el respeto con ellos, la relación es buena. Nos llevamos un poco, pero con cierto límite. *Suboficial, guardia verde*

La participación del padre bombero, influyó en gran medida en la decisión de las mujeres de ser bomberas debido a que, en la mayoría de los testimonios, mencionaron que durante su infancia visitaban el trabajo de su padre: "me gustaba mucho la estación y me gustaba subirme a los camiones".

Yo iba a la estación donde trabajaba mi padre cuando era chica; conocía la estación y me gustaba subirme a los camiones. En la estación en la que él estaba ¡yo era feliz!, me bajaba en el tubo y me gustaba mucho eso [...] a mí me apasiona mucho el trabajo de mi papá, yo decía: "Ay que padre que vayas a eso" y cuando mi papá llegaba a mi casa le decía: "papá ¿a qué fuiste?". Y él siempre me platicaba lo bonito, no me platicaba lo feo, entonces tú te haces una idea, una expectativa de algo y dices: "Ay, es pura felicidad ahí", pues nada más van a puros incendios... que padre, salvan vidas, salvan a la gente. *Bombera primero, guardia azul.*

Así mismo, una entrevistada, hizo énfasis en la diferencia de trabajos entre un hombre y una mujer en años anteriores, mencionando que le gustaba el trabajo que realizaban los hombres, pero no el de las mujeres:

A las mujeres las veías sentadas en un radio". [...] En ese entonces se dedicaban nada más a estar de radio operadoras, mi papá me comentaba que había mujeres, pero nada más encargadas de papeles. No había mujeres operativas, yo decía: "cómo que estar así encerrada como que no".  
*Bombero primero, guardia azul.*

En la mayoría de los testimonios se puede apreciar que la figura paterna jugó como papel central en su decisión de ser bombera, debido a que desde la niñez se vieron involucradas en dicho ámbito laboral. Sin embargo, existió una percepción diferenciada sobre el trabajo del hombre y de la mujer, donde el hombre realizaba la actividad principal y la labor de la mujer eran actividades secundarias dentro de la estación. Es decir, que la mujer subjetivamente aspira a tener el rol masculino, motivo por el cual, las mujeres se masculinizan, como método para poder ejercer sus actividades como trabajadoras y a su vez que su trabajo sea reconocido.

De este modo, se puede decir que hay trabajadoras que entraron al mundo laboral bomberil y se identifican como trabajadoras bomberas. Tienen motivación y decisión encausada, principalmente por la presión del hombre: por algún familiar o por su pareja. Las mujeres construyen una visión que se articula desde la infancia y que a lo largo de su trayectoria de vida puede o no identificarse con el trabajo bomberil. Con base en ello podemos decir que de alguna manera, existió presión simbólica por parte de la figura paterna, como lo ejemplifica el siguiente testimonio:

Mi papá, me consiguió la plaza aquí y me mandó a dejar papeles, porque no estaba en mis planes, yo no quería entrar aquí, desde que él tuvo un accidente yo le agarre coraje a su trabajo. Tres años después de eso fue cuando él me mandó a dejar mis papeles a bomberos y entre aquí [...] Fue por la presión de mi papá y porque era madre soltera. *Bombero tercera, guardia verde.*

De modo que la legitimidad y el respeto hacia el padre se basan en el ejercicio de la violencia que puede generar hacia ellas. Miedo que ha sido construido como relación social que se reconstruye y expresa como respeto y admiración hacia el padre.

Por otro lado, existe resistencia por parte de las mujeres frente al sexo masculino para expresar complicaciones a la hora de realizar una actividad, esto como mecanismo para que no sean vistas como el sexo débil y sean valoradas como sus iguales, así lo ejemplifica el siguiente testimonio:

No me gusta que nos vean como el sexo débil, no son todos los casos, pero hay veces que te dicen: "no chaparrita, tú no lo hagas, no te vayas a lastimar" y otros que te dicen: "no pues órale trabaja al parejo" y pues yo prefiero que me traten igual, o sea, que no me pongan límites y me digan: "no, yo lo hago por ti", mejor en todo caso, explicame cómo lo debo de hacerlo pero déjame hacerlo a mí. *Bombero primero, guardia azul.*

Encontrándose en una lucha constante para ejercer libremente su trabajo, en las que no existan relaciones de género diferenciadas. De igual modo, mencionaron que deben de mostrarse fuertes, ocultando sentimientos y emociones ante sus compañeros, debido al hostigamiento que recibieron, por parte de ellos, cuando expresaron querer tener las mismas oportunidades y trato igualitario en su espacio de trabajo, así lo expresó el siguiente testimonio:

¡Nos hicieron chillar!, pero eso sí, en la calle nos aguantamos eh, y "que bájate la escalera, ¡Que tú puedes ¿No?! Dices que quieres lo mismo ¿No?, que quieres igualdad". *Bombero primero, guardia azul.*

Las entrevistadas denotan que hay una importante identificación hacia su trabajo, en su vocación y empatía de ayudar a los demás. Reconociéndose como una persona empática, cumplida con su trabajo, ordenada y siempre buscando como hacer y mejorar su trabajo, dentro de un contexto en el que su trabajo y sus capacidades no son reconocidos:

Si me ordenan algo y a lo mejor no puedo, busco la manera, aquí es mucho de fuerza y a veces como mujer como que tienes cierto límite respecto a la fuerza, pero somos más mañosas, dices; bueno a lo mejor no puedo cargarlo, pero lo puedo hacer una palanca con una barreta o de otra manera, entonces me gusta más buscarle para conseguir lo que me están mandando. *Bombero primera, guardia azul.*

Así mismo, la identificación que tienen las trabajadoras de sí, está orientada a la firmeza de sus decisiones, y entrega en su trabajo:

Hablando de mi persona, no me gusta que por ser mujer me digan no puedo. Como mujer debo de hacer doble chamba, salir adelante, porque para fortuna o des fortuna a veces llegas al servicio y la gente dice: "hay viene una mujer bombero" y en lugar de emocionarme me daba pena, porque digo: es que no soy yo, venimos todos y somos un equipo. Sí, soy mujer gracias por reconocerlo, pero somos un equipo y yo estoy aquí pero también están

ellos, entonces, yo siento que una mujer bombero tiene como que ciertas obligaciones a veces.

Respetando y valorando a sus compañeros por la labor que hacen, mencionó que los ven como líderes, responsables y comprensivos. Sintiendo admiración por su equipo de trabajo, expresando sentir reconocimiento, orgullo, admiración por parte de su familia, amigos y sociedad, tanto para ella como para sus compañeras y compañeros.

De este modo, podemos inferir que la identificación, es una identificación desequilibrada, manifestándose en una relación de respeto hacia los hombres donde, por un lado, la mujer empoderada busca una relación de equidad laboral y por el otro, se encuentra en una constante lucha por demostrar, que merece conseguir el respeto del hombre, para lograr ser vista y reconocida como su igual.

En contraste con lo anterior, podemos ver que la figura patriarcal aún sigue presente en muchos casos, la mujer bombero se sigue auto asignando en el papel de la subordinación, como lo ejemplifican los testimonios, donde la fuerza es la principal característica para crear la diferenciación entre hombres y mujeres. Sin embargo, continúan intentando demostrar día a día que pueden realizar las actividades encomendadas.

Por tanto, podemos decir que la identificación de las mujeres bomberas está basada en el respeto hacia la figura masculina, buscando el reconocimiento del hombre. Siendo una relación de respeto, pero que simbólicamente tiene su base en el miedo.

Las mujeres se encuentran en una continua lucha para que sea reconocido su trabajo, creando una identificación hacia su trabajo, pero no el reconocimiento como bombero. Son vistas como mujeres con aspiraciones masculinas, dejando de lado la equidad laboral, que está orientada al reconocimiento de las mujeres como trabajadoras, que son físicamente distintas a los hombres pero que cuentan con el mismo derecho de ejercer y realizar su trabajo.

### 3.3.2 Segunda dimensión de la identidad: reconocimiento.

En esta segunda dimensión, se busca explicar cómo es visto el sujeto social frente a los demás y las características que se le atribuyen. El reconocimiento hacia la mujer bombera, puede apreciarse en dos campos diferentes. Por un lado, las entrevistadas refieren que cuando entraron al cuerpo de bomberos existía una distinción marcada entre las actividades que realizaban las mujeres y los hombres, como lo ejemplifica el siguiente testimonio:

Estaba una guardia en el radio, a la siguiente cocina y a la siguiente concurría, concurrir es cuando sales a servicio", "y yo, decía, ¿porque nada más nosotras?, ¿pues de que se trata? Y hazte cuenta que lo que te explicaba, que era; radio, cocina y concurrir, entonces había un día en el que la cocina lo hacíamos las dos, y dices ¿Y los demás qué onda? ¿No?, había cocinera, pero tú te dedicabas a estar al pendiente de la cocinera, que sirviera los alimentos, no te dedicabas a cocinar en ese entonces, porque llega una cocinera asignada, pero tú dices; ¿bueno y porque yo en la cocina?, ¿Por qué no, ellos también?, entonces comenzamos a tener rencillas con los hombres. Bombera primera, guardia azul.

De este modo, se puede apreciar que la mujer empoderada no marca la diferencia en los roles sociales, es decir, que el trabajo del hogar no lo toma como un trabajo femenino y el trabajo bomberil como un trabajo masculino, sino que ambos tienen las capacidades de realizar ambas tareas. En este caso, para la entrevistada es importante que las actividades sean destinadas a ambos, mujeres y hombres, por igual.

El estigma que se tiene del género femenino permea en gran medida las actividades y roles de la estación de bomberos. De manera que cuando las trabajadoras buscan un trato igualitario por parte de su equipo de trabajo, llegaron a recibir comentarios machistas hacia su actividad. En un testimonio se menciona que percibió hostigamiento por parte de sus compañeros, cuando junto a su compañera (las únicas mujeres del turno) reclamaron el trato igualitario. Situación que las orillo a demostrar que tenían las capacidades para desarrollar las actividades encomendadas, puesto que los bomberos su turno tenían actitudes machistas hacia ellas, con el fin de que les dejaran en actividades dentro de la institución como son la cocina y el radio. El siguiente testimonio, ejemplifica tal situación:

"A las mujeres hay que cuidarlas", "es que yo tengo una madre, tengo una hermana y a mí no me gustaría que ande ahí afuera", "¿haber, que vas a ir hacer allá afuera?, te vas a ir a ensuciar, vas a ir a pasar hambre, te vas a lastimar, te puede pasar algo, aquí estás bien,

¿para qué quieres salir?", y tú dices: "pues es que quiero salir, yo quiero, me gusta, me gusta lo que hago allá afuera", y así como que "no, piénsalo bien, es tu oportunidad".  
Bombero primera, guardia azul.

Argumentando que buscaba equidad, no igualdad, pues sus compañeros le llegaron a decir:

Si, ustedes quieren irse a ensuciar, dicen que tienen nuestra fuerza", yo siempre les decía, es que no te estoy pidiendo una igualdad, te estoy pidiendo una equidad, y es que ellos decían. "es que tú no eres igual a mí", -pues no, yo no voy a ser igual a ti, ni tú vas a ser igual a mí, ni físicamente, ni mentalmente, o sea, ni mentalmente porque nuestra forma de pensar es diferente-. Yo le decía: a lo mejor no te voy a poder ayudar a cargar un tronco, pero te puedo decir desde arriba ¡aguas porque se te va a caer!, a lo mejor y no lo voy a cargar como tú, pero lo voy a cargar con una pala, con una barreta.

Posterior a esto la entrevistada mencionó que nuevamente comenzaron a trabajar bien, mencionado: "Ellos aprendieron a usar el "elemento mujer", mencionando que en situaciones en las que necesitaban que una persona hablara con los ciudadanos en situaciones difíciles las mandaban a ellas:

Me acuerdo muy bien de una señora que a su hija le estaba dando un ataque de epilepsia, y me dice el compañero "vete con la mamá" -y yo así de "pero como, ¿qué le digo? -, "vete con ella, tranquila" y dices ok, está bien, te vas con la mamá y le dices "tranquila, ya viene la ambulancia", y quieras o no, las tranquilizas muchos, es la misma paz que les comunicas no. Eso fue cambiando mucho, como que ellos sabían dónde meternos, donde ponernos a trabajar, en lo que siempre les decía, es que a lo mejor no te voy ayudar con la misma fuerza, pero te voy ayudar con otra forma de trabajar. Y si, fuimos haciendo como que muy buen equipo de trabajo. Bombero primera, guardia azul.

Como testimonio contrastante al anterior, podemos observar una identificación con un papel de subordinación, donde la trabajadora se identifica como trabajadora con un papel inferior a la del hombre, así lo ejemplifica el siguiente testimonio:

Nos dicen "pues es que ustedes no sirven" y sí realmente no. [...] No, nos vamos a comparar en fuerza, porque ellos tienen más fuerza. Pero en otras cosas sí les podemos ayudar, hay cosas que sí podemos hacer. Hay cosas en las que sí les podemos ayudar y otras que no. En ocasiones nos dicen: "ustedes qué hacen aquí no sirven", pero se les ha demostrado que sí podemos servir para otras cosas. [...] En todo los apoyamos, pero hay cosas que, por decir, tienen que cargar o empujar un carro o voltearlo y es más pesado, entonces ellos lo voltean y yo les ayudo tomando

los datos del carro y del dueño; todo el dato que necesitan para elaborar su parte o si necesitan una pala o algo, se las llevo. Si tengo que recoger vidrios y cosas que sí puedo hacer pues me pongo a recoger vidrios. *Bombero suboficial, guardia verde.*

De esta manera, se puede apreciar que la bombera sigue viendo el trabajo bomberil como un trabajo masculino, asignado al hombre. En este sentido, la mujer sigue estando presente en actividades secundarias, es decir, únicamente con un papel de apoyo que no realiza las mismas actividades que un hombre, argumentando que los hombres hacen mejor el trabajo bomberil. Por tanto, la identidad se encuentra dominada por el patriarcado donde el papel de la mujer sigue estando en el plano inferior.

Por consiguiente, el reconocimiento por parte del padre bombero, juega un papel central en la configuración identitaria de las trabajadoras. Por un lado, el trabajo del padre creó un gusto desde la niñez y por el otro, crea un vínculo para realizar su trabajo con el fin de no defraudar a la figura paterna: "no quería dejar en mal a mi papá, porque mi papá con mucho orgullo decía "es que mi hija trabaja en tal lugar". Por ello, el padre es un motivo para que las mujeres siguieran superándose profesionalmente y obtuvieran su reconocimiento, además es importante resaltar que el reconocimiento por parte de los compañeros y la pareja es de gran importancia para ellas, siendo este un motivo por el cual intentaban superarse en el trabajo como lo menciona la bombera primera: "él me decía no te quedes con lo que te den ahí (de capacitación), vete a capacitar, busca cursos". *Bombero primera, guardia azul.*

En el caso de los compañeros de trabajo se pueden ver dos formas de reconocimiento a las mujeres, en el primer caso se puede vislumbrar la diferenciación de sexos, por la fuerza que tiene cada trabajador, lo cual los hace parecer distintos en condición:

Las mujeres tienen la misma capacidad que los hombres, a lo mejor ellas pueden decir que no pueden levantar algo muy pesado, pero en cuestión de otras actividades, la mujer está a la par de nosotros, les gusta echarle ganas y todos debemos estar así" *Bombero primero, guardia azul.*

Sin embargo, de acuerdo a los testimonios de los bomberos, esas mismas condiciones de fuerza la toman como detonante para crear la diferenciación de actividades entre sexos. Con base a ello a las mujeres se les otorgan las actividades de apoyo al trabajo del hombre, como lo menciona el siguiente testimonio:

Pues si trabajan, nos ayudan. Lógicamente no vas a poner a una mujer a cargar un tanque de gas, pero nos ayudan en que te dan las herramientas. Y para nosotros se nos hace bien porque

también las mujeres tienen derecho a tener como mantener a su familia, porque todos venimos por eso, a ganar dinero. *Bombero segundo, guardia azul.*

Finalmente, el reconocimiento por parte de la pareja es importante por el impacto que tiene en su vida. Algunos testimonios hablan de la no aceptación de su trabajo por parte de sus parejas:

Con él (su pareja) es un poco complicada la relación, porque tengo que salir 24 horas de casa y como que a él le pasa, y como convivo con puro hombre pues luego me dice: "¿Qué haces? ¿Con quién estás?" entonces si es un poco pesado (...) porque llega el momento en el que no aguantas y dices "pues yo voy a trabajar no a hacer otras cosas. *Bombero raso, guardia azul.*

En este caso, la entrevistada denota que su pareja actual no está convencida de el trabajo que desempeña en el HCB. De acuerdo al testimonio anterior, podemos decir que para su pareja no es "natural" que su esposa trabaje como bombera, pues al hacer referencias a que podría coquetearle a sus compañeros, deja ver que piensa que el trabajo bomberil es exclusivo de hombres. En este sentido, el reconocimiento por parte de la pareja denota códigos patriarcales, en donde la actividad bomberil no es reconocida para mujeres, el hombre no reconoce el trabajo de la mujer como bombera.

Cuando yo entre para él fue así de ¡no! "¿cómo?, puros hombres, ¿qué vas a hacer ahí?" -¿que voy a hacer ahí?, pues lo mismo que ellos, pero en diferente circunstancia-, "no, es que yo no quiero que te metas ahí". Él no quería que yo entrara aquí a trabajar, cuando yo entro a trabajar, era una relación muy enfermiza, muy tóxica, la verdad era muy celoso, pero pese a sus celos yo nunca me limite (...) El 22 de agosto, es nuestra celebración del día del bombero, en esa celebración dice: ¡Es que se te están quedando viendo! -¿Quién no? ¿Quién se me está quedando viendo?- entonces así, súper enojadísimo se fue de la fiesta, y todo el rollo (...) él me hizo ver como que estaba haciendo algo mal en el trabajo, entonces me puso entre la espada y la pared, y me decía: "si me quieres salte de ahí"- ¿Cómo me voy a salir?, ¡Es mi trabajo!, me estoy desarrollando como persona- y me decía "yo te pago lo que te den, yo te pago tu sueldo, pero salte", en el momento dices: "pues suena atractivo", pero dices: "es que yo no lo hago por el sueldo" (...) Cuando me dice: "te pago tu sueldo" comienza a satanizar mi trabajo, "es que estas entre puros hombres, y es que mira, cuando te subes a la unidad te ven las nalgas". Llegó un momento en el que dije: "¿Qué estoy haciendo mal? ¿Realmente es malo mi trabajo?" Y fue cuando dije: ¡no!, lo malo es con la persona que estoy.

De acuerdo a los testimonios anteriores, se puede denotar la falta de reconocimiento por parte de la pareja hacia las mujeres bomberas, donde el reconocimiento al trabajo bomberil es

asignado al hombre. No se reconoce el trabajo femenino, sino los roles sociales que juegan dentro de un campo determinado. El campo laboral masculinizado crea una confrontación entre la pareja y la trabajadora, donde emergen los códigos sociales machistas con los que han crecido: no es aceptado socialmente que una mujer trabaje entre puros hombres. Y la mujer debe defender su lugar en el trabajo bomberil, para crear un reconocimiento por parte del hombre. De este modo, la trabajadora tuvo que elegir entre ejercer su profesión o doblegarse a voluntad de su pareja.

Después del análisis anterior, se puede apreciar dos identidades diferentes, por un lado, una identidad empoderada: la mujer busca ser reconocida como persona igual a un hombre en términos de equidad laboral, es decir, con igualdad de oportunidades. No pretende que la vean como un hombre, sino como una mujer, una mujer que tiene diferencias y que son capaces tomar decisiones, así como de realizar las actividades que le encomienden. Aquí se busca que las actividades se asignen con base en las capacidades de cada persona, no diferenciadas por el sexo.

Y por el otro lado, se encuentra la identidad subordinada, en la que la mujer se apropia de los códigos masculinos para subsistir en el mundo laboral en donde las mujeres están subordinadas por la figura masculina. Aquí la mujer se auto-asigna el papel secundario dentro de la actividad bomberil, tienen interiorizadas las ideas de que el trabajo bomberil es para hombres y que ellas pueden ingresar como personal de apoyo y aceptan el papel socialmente determinado.

En ambos casos, alguna figura masculina, impactó en la identidad de la bombera y juega un papel central. Por un lado tenemos la figura masculina del padre quien desde la niñez estuvo presente, los padres que se dedicaron al trabajo bomberil guiaron simbólicamente la trayectoria laboral de la mujer hacia las actividades masculinizadas originando que las mujeres pretendan tener el rol masculino y que éste sea un método que genere reconocimiento. En la vida adulta la figura masculina, la presencia del esposo, sigue generando presión en la formación identitaria. Con base en los testimonios se observan dos situaciones, la primera es cuando la pareja tiene la misma profesión que la bombera, generando vínculos laborales y familiares entre ambos, ambos conocen el trabajo bomberil lo cual facilita su mutua comprensión. Por otro lado, cuando las parejas de las bomberas no están inmersas en el trabajo bomberil, se presentan conflictos por el desconocimiento de las relaciones laborales, entre mujeres y hombres en el HCB. Cualquiera de las situaciones en las que se encuentren las

mujeres, lo que tienen en común es que siempre se busca el reconocimiento de alguna figura masculina: compañeros, padre o pareja.

### 3.3.3 Tercera dimensión de la identidad: vinculación

En esta tercera dimensión, se explica la vinculación como la relación o nexo que tiene el sujeto con su entorno y grupos sociales. De acuerdo a los testimonios, existe vinculación entre los trabajadores y las trabajadoras, debido a que mencionaron compartir la misma visión, como lo menciona el testimonio siguiente:

Venimos por las personas, creo que al final de cuentas, eso a todos nos une, cada quien, a su forma de pensar, pero nuestro objetivo es el mismo salvar vidas". *Bombero primero, guardia azul.*

En uno de los casos, la entrevistada mencionó la existencia de vinculación con sus compañeros de trabajo y con la primera estación en la que estuvo. La vinculación con su compañera de trabajo fue significativa debido a que con ella pasaba la mayor parte del tiempo, al ser su única compañera mujer el vínculo afectivo se fortalecía:

Estaba en la estación Coyoacán y me casé con la estación, yo siempre decía: "no, es que esta es mi estación, si se puede y no me mueven de aquí, me voy a quedar todos mis años, todos los que sean necesarios, de aquí no me voy a mover", porque es una estación que está muy bonita, porque tiene hasta su jardín, sus aparatos para hacer ejercicio, está muy amplia. Porque estas 24 horas y llega un momento que, pues te ibas al jardín, ahí estabas un rato... en cambio aquí te vas a donde quiera y hay concreto, concreto y concreto". *Bombero primera, guardia azul.*

Otro aspecto importante en la vinculación es la figura de la pareja bombero, debido a que comparten la pasión por el trabajo, misma que deja ver que sí existe una vinculación entre la trabajadora y su pareja, se reflejan al compartir gustos laborales y personales, lo cual crea una estabilidad laboral:

Él era así de: "vamos a este curso y vamos acá" [...] "Que crees, voy a tomar este curso" y con él me fui metiendo a la capacitación". "Nos empezamos a vincular un poquito más con el trabajo, porque ya nos dedicábamos a ir a capacitar personas. O el mismo me decida; "ve a este curso, ¿vas conmigo o qué?" y pues si, a mí me gustaba". *Bombero primera, guardia azul.*

Pero también existen casos en los que mencionaron que tener una relación en su ámbito de trabajo se tornaba complicado:

Yo creo que en este ambiente es difícil que pueda decir es una relación sana, es una relación buena. Porque en el mismo ambiente es muy difícil, porque ya llegaron o ya te vieron con alguien y se mal interpreta. *Bombero tercer, guardia verde.*

De modo, que la inserción de la mujer bombera, comienza con la figura patriarcal, por un lado, el padre él decide su formación y futuro, lo cual tiene un fuerte impacto en la asignación de roles que se crean. A su vez la designación que tiene el hombre hacia ellas crea la construcción de una nueva identidad, que puede determinarse en identidad empoderada o dominada, lo cual tendrá como diferenciación la interpretación de los códigos culturales masculinos que la trabajadora extraiga e interiorice.

De esta manera, la figura paterna fungirá como la razón principal para que la mujer se inserte en el campo laboral bomberil, pues fue de quien aprendió los significados del trabajo del bombero. La pareja, por su parte, al conocerlo dentro de su campo de trabajo influye en la construcción de la identidad. Es decir, que la relación que tenga con su equipo de trabajo y con su pareja, se verá reflejada en la identidad que construya la trabajadora. Las bomberas, por un lado, pueden apropiarse de los códigos masculinos y tomar un papel secundario dentro del campo de trabajo pero también en su vida familiar y por el otro lado, la trabajadora empoderada que busca ser reconocida como mujer bombera con las mismas oportunidades laborales que un bombero.

Es decir, que existen dos tipos de trabajadoras: asistencial y colaborativa. En ambas los códigos culturales de compañerismo y hermandad juegan un papel central en la construcción de la identidad. En el primer caso, la bombera asistencial es una trabajadora con el papel de subordinada, su papel en el HCB es de asistencia y apoyo al trabajo realizado por los hombres. En este tipo de identidad, el código de compañerismo es central, debido a que son tomadas como compañeras de trabajo con una actividad específica, y que no busca generar un cambio, sino que esa condición es aceptada por ambas partes. El código de hermandad al ser un código masculinizado no es parte de la identidad asistencial.

En el segundo caso, la bombera colaborativa, es una trabajadora empoderada que busca la equidad laboral. Su rol en el ámbito bomberil está interpretado como una relación de

equidad, en donde se aceptan las diferencias biológicas entre los sexos, pero en donde es claro que éste no es motivo de diferenciación en el trabajo. En este tipo de identidad el código de compañerismo y la hermandad es importante, debido a que la mujer es vista como trabajadora, bombera y compañera, delegándoles poder en la toma de decisiones. Es a través de la hermandad que pueden enfrentar situaciones difíciles, como por ejemplo el acceder al mundo de la muerte, refiriéndonos a las situaciones a las enfrentan en algún servicio en donde alguien muere, o cuando están cerca de los muertos de algún accidente. Al ser un trabajo de riesgo, no pueden tener identidad individual, sino que se forjan identidades colectivas colaborativas.

#### 3.3.4 Cuarta dimensión de la identidad: permanencia

La cuarta dimensión, explica la pertenencia como la continuidad o discontinuidad de la identidad en el paso del tiempo. Siendo un factor importante en la estabilidad de las trabajadoras, debido a que mantenerse por un periodo largo, o incluso hacer una vida en el mismo trabajo tiene impacto en su identidad como bomberas, misma que se va redefiniendo con el paso del tiempo y puede continuar o transformarse.

En el caso de las bomberas, un aspecto en común es la pasión y amor por su labor. La duración en su campo laboral, con base en las entrevistas realizadas, va desde los cuatro años hasta más de veinte años dentro del HCB, de este modo, se puede ver la permanencia en las actividades. Por una parte el amor por su labor crea la permanencia y, por la otra, la flexibilidad laboral y juega un papel importante, como lo menciona el siguiente testimonio:

Ya es muy difícil conseguir un trabajo y los trabajos son muy mal pagados, de jornadas largas. De lunes a sábado o domingo y aquí tienes la oportunidad de descansar, de ver a tus niños, entonces yo no dejaría mi trabajo". *Bombero raso, guardia azul.*

De acuerdo al testimonio anterior, se puede inferir que la posibilidad de tener un trabajo estable, es un factor determinante de la pertenencia, sumado a que en todos los testimonios describen percibir un sueldo bueno, que les alcanza para cubrir todos sus gastos y que les permite seguir con sus actividades familiares, en el caso del testimonio anterior, su trabajo le permite seguir con sus actividades como madre.

Las entrevistadas mencionaron que su trabajo es difícil y en ocasiones sintieron que no podían realizar alguna actividad o no era de su agrado, sin embargo, continuaron con su labor y permanecieron con su actividad. En el caso de la bombera primera, de la guardia azul, cuando menciona la primera vez que vio un cadáver mencionó:

Yo ya había escuchado, ya me habían platicado, ya lo sabía antes de entrar aquí, pero lo sabes, pero no lo has visto [...] “¡hay hijole!, ¿en qué me metí?” y como que mi vida se regresa y dije “en la madre, yo podría estar estudiando ahorita, ¿Que estoy haciendo aquí?”, como que dije: “no, no puedo”, “no me puedo echar para atrás ya estoy aquí, ni modo”.

Las actividades que realizan en su trabajo, tienen gran impacto en su subjetividad, por ello crean mecanismos para superar esas circunstancias y continuar con su trabajo, como lo ejemplifica el siguiente testimonio:

Aquí en bomberos es de tener mucha fuerza y como que no debes de “clavarte” con las cosas, por ejemplo; a mí antes me impactaban mucho los cadáveres, gente que perdida en el servicio la vida, entonces a mí como que me impactaba mucho y a mí no me gustaba, pero a todo te vas acostumbrando y lo tenía que hacer porque es mi trabajo. *Bombero raso, guardia azul.*

Como se ha venido mencionando, la labor bomberil es un trabajo emocional y de riesgo, para lo cual las y los trabajadores deben de desarrollar mecanismos para superar las dificultades por las que pasan en el transcurso de los servicios. De este modo; uno de ellos para permanecer, es el significado que le dan a su labor, como lo indica el testimonio: “Bomberos, significa mi otra familia, ya que la mitad de mi tiempo o una tercera parte de mi tiempo la paso aquí. *Bombero raso, guardia azul*”

Así mismo, mencionaron, en varias ocasiones que no dejarían su trabajo, argumentando:

Desde que entré, siempre me llamó la atención y nunca lo dejaré, hasta que me jubile. *Bombero tercera, guardia azul.*

Me siento completa con mi trabajo. *Bombero primero, guardia azul.*

Puedo decir que hasta ahorita amo mi vida así como la llevo, por el lado de mi trabajo y del lado de mi familia. *Bombero tercero, guardia verde.*

En el caso de un testimonio, el entrevistado mencionó que no dejaría su trabajo, prefiriendo perder la vida ejerciendo su profesión: "preferiría morir en un servicio que dejar de ser bombero". *Bombero segundo, guardia azul.*

De este modo, la permanencia se basa en la pasión por su trabajo, el poder compartirlo con su pareja y padre que también son bomberos, seguido del salario y prestaciones que perciben, el cual cubre todos sus gastos.

### 3.4. Consideraciones sobre la identidad bomberil de las trabajadoras

De acuerdo a las entrevistas, argumentamos que, en el caso de las mujeres, la entrada a Bomberos se debe principalmente a la "herencia profesional", debido a que sus padres fueron o son bomberos, lo cual les causaba gran admiración a las mismas y por el reconocimiento social hacia la institución.

Por otra parte, se puede ver que las relaciones de género siguen moldeando las actividades y relaciones interpersonales de las y los trabajadores. Debido a que el patriarcado sigue presente, muchos trabajadores siguen inmersos en la división sexual del trabajo marcando una diferenciación de trabajos masculinos y femeninos. En algunos casos el machismo no se aprecia solamente por parte del hombre, sino también desde la mujer, pues ellas aceptan y hablan de las diferencias entre las bomberas y los bomberos. Ambos se expresan de la misma forma sobre el desempeño del trabajo de mujeres y hombres, con base en ello, podemos decir que se sienten identificadas con la estación y su labor de ayudar a la ciudadanía, pero no existe un sentido de pertenencia con su trabajo, debido a que siguen viendo el trabajo bomberil como trabajo de "hombres", motivo por el cual no logran apropiarse de su labor, sino que siguen estando o situándose en el espacio privado, pese a que se encuentran en el espacio público. De esta manera, en algunas ocasiones las bomberas ven su trabajo como ayuda o apoyo a las labores del bombero.

Los roles sociales siguen presentes, pues como se mencionó en capítulos anteriores, la mujer pasa por una doble identidad: laboral y familiar. En el caso de las mujeres Bomberas, se presenta una triple identidad; la primera se refiere a la identidad femenina impuesta por las normas sociales en la cual se toma a la mujer con rasgos emotivos, solidaria, paciente, frágil,

débil; la segunda se refiere a la identidad bomberil la cual implica romper con los estigmas sociales al género femenino, mostrándose seguras de sí, decisivas, además de fuertes, y la tercera, su labor como madre-esposa. Lo que tienen en común las mujeres bomberas que son madres es que el trabajo no implica un cambio en sus labores en el hogar, sino, se ve como un trabajo extra a las actividades que deben realizar como madres. De modo, que la bombera mantiene papeles diferentes y relacionados entre sí.

Estos cambios tienen grandes repercusiones en la construcción de identidad de ambos, para que una mujer pueda ser aceptada o bien disminuya la desigualdad y discriminación laboral en un ámbito como el Cuerpo de Bomberos, debe de competir contra las normas sociales de conducta impuestos a su género, de esta manera, la mujer debe mostrarse segura en sus decisiones, “no tiene permiso para la inseguridad”, “no tiene la confianza de expresar las dificultades que se le presentan en el trabajo a su sexo opuesto”, “debe demostrar constantemente su competitividad, porque un error le puede costar el reconocimiento alcanzado”, “debe tener las características de un bombero”.

Los estereotipos de género además de impactar en los hábitos y comportamientos, también moldean el aspecto físico de las personas, de este modo el cuerpo juega un papel importante en la desigualdad de género, esperando que las mujeres busquen y mantengan un cuerpo delgado, sean elegantes, mientras que los hombres sean altos y musculosos, de esta manera, se busca que las mujeres se vistan con vestidos, zapatos o zapatillas, maquilladas y peinadas, los hombres por su parte con pantalón y zapatos. En el caso de bomberos, la mujer al cambiar su aspecto físico, rompe con los estereotipos impuestos al cuerpo “femenino”, dejando a un lado el cuerpo esbelto y elegancia como símbolo de distinción entre ambos sexos, de igual manera, el uniforme igualitario para hombre y mujeres ayuda a la eliminación de las dichas desigualdades.

La mujer comienza a adquirir “características masculinas”, mostrándose valientes y fuertes (características vistas como masculinas), esto como técnica para ser aceptadas por la institución y principalmente por sus compañeros masculinos, tornando un carácter fuerte y decisivo; por ejemplo, en caso de alguna situación prefieren ocultar una complicación en el trabajo antes de hacérselo saber a sus compañeros, por el miedo a que las vean como “débiles” y desvaloricen su trabajo. Su “masculinización” es una forma de evitar las conductas

excluyentes que tienen sus compañeros hacia los comportamientos "femeninos" de las mujeres, los cuales se piensa que no son aceptables para este trabajo.

Existe una distinción entre una trabajadora del HCB administrativa y una operativa, pues, en el primer caso la administrativa presenta mayor cuidado de su cuerpo, a su aspecto físico, a sus expresiones y su forma de conducirse hacia los demás, pues se muestran delicadas, caso contrario de las operativas; ellas tienen un cambio radical, presentando menor cuidado al físico (o a las expresiones físicas de lo femenino), a su forma de expresarse (tomando conductas masculinas) y ocultando su feminidad para ser consideradas con mayor seriedad en el trabajo.

Otro punto a considerar es que, si se compara la opinión que los bomberos tienen del trabajo de las bomberas, y viceversa, estas se vinculan, pues, así como ellas sienten su desempeño laboral (menor) en comparación del trabajo de los hombres, sus compañeros comparten la idea de que el trabajo de la mujer es menor al de un hombre, anteponiendo que la fuerza de un hombre es mayor al de la mujer.

Con base a las entrevistas que se realizaron a bomberos, otra característica distinta es que para las bomberas una de sus principales motivaciones para seguir con el empleo, es el reconocimiento social que tienen al trabajar en el Heroico Cuerpo de Bomberos; se reconoce la importancia de su labor, mientras que los hombres hablaron de que una de sus principales motivaciones es la importancia que tiene el ingreso monetario que les otorga su trabajo. De igual forma podemos hablar de que la mayoría de las mujeres bomberas creció con un ambiente en donde la labor del bombero es altamente reconocida y en el caso de los hombres no, la mayoría ingreso porque concursaron en una convocatoria de admisión.

#### 4. Conclusiones

A lo largo del presente trabajo se ha buscado explicar las relaciones entre estructura y subjetividad explicando la construcción de identidad laboral de las bomberas. Para llegar a tal fin, se entrevistaron a mujeres que son parte del Heroico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México.

Nuestro estudio intentó responder a la hipótesis de que la estructura organizacional del HCB, ha incentivado la inclusión de la mujer y al mismo tiempo ejerce presión para mantener la brecha de género, lo cual ha tenido como resultado que las mujeres bomberas adopten e interioricen actitudes masculinas en su proceso de formación profesional.

En la primera parte del trabajo se abordó la reconstrucción estructural del HCB de la CDMX, la cual comienza con la entrada de la mujer a la institución, como bomberas operativas. Pues desde los 80's existía participación femenina en el HCB pero en actividades administrativas, de modo que las reformas laborales con base en los derechos de las mujeres crearon el parteaguas para que la mujer tuviera acceso a las mismas oportunidades laborales que los hombres. Lo cual crea nuevas identidades laborales, nuevos tipos de trabajadores, distintas condiciones laborales y nuevas relaciones de control. Las nuevas bomberas están construyendo identidades con base en elementos subjetivos y objetivos que provienen del esquema de mujer-bombero-madre-esposa.

A partir de estos cambios consideramos un segundo eje de análisis enfocado a estudiar la construcción de la identidad profesional de las bomberas que resulta de la dualidad entre la identidad profesional y de género.

Basándonos en los testimonios y su interpretación, las trabajadoras tienen distintas configuraciones de identidad de acuerdo a su historia de vida y la entrada al mundo laboral. De este modo, cada trabajadora está condicionada por diversas estructuras simbólicas que impactan en su vida laboral, personal y familiar.

Para las bomberas su trabajo es "un todo" debido a que participan en todas las emergencias que llega a sufrir la sociedad, pues, aunque tienen actividades específicas, colaboran en conjunto con otras dependencias para cubrir los servicios. Existe el

reconocimiento por parte de la sociedad tomándolas como parte esencial para el trabajo bomberil.

Pese a que su trabajo es reconocido socialmente, los roles diferenciados en los distintos ámbitos sociales, como en la familia, las mujeres continúan realizando las actividades asignadas al género femenino.

Así mismo, existen condiciones estructurales generalizadas que presionan a las trabajadoras mediante distintos mecanismos de control en las relaciones sociales del trabajo. El mercado de trabajo se construye entre institución, bomberos y ciudadanos, la estructura jerárquica de la institución, las relaciones de trabajo entre compañeros y la presión cultural que promueve un supuesto en el cual la bombera o el bombero debe trabajar incansablemente para cubrir las necesidades de la ciudadanía y teniendo o no las herramientas deben de salvaguardar a la sociedad.

Las relaciones de control por parte de la institución, los bomberos y la ciudadanía sobre las bomberas, siguen presentes mediante las relaciones de poder, generando sumisión y desvalorización hacia su trabajo e integridad física. Sin embargo, las trabajadoras subjetivamente configuran resistencias ante estas relaciones de control y de poder, impactando en el proceso de trabajo y el trato cotidiano hacia sus compañeros.

Así, las bomberas logran superar el estigma de los usuarios y de sus compañeros a través de una reconfiguración subjetiva, basada en la "masculinización" como forma de evitar las conductas que pudieran ser símbolo de exclusión laboral.

La identidad laboral se abordó desde cuatro dimensiones: identificación, reconocimiento, vinculación y permanencia. De acuerdo a los testimonios, se pudieron apreciar dos identidades: por un lado, está la identidad empoderada que se basa en una relación de equidad, donde las mujeres buscan que su trabajo sea reconocido y asignado en términos de capacidad y no sea asignado por el sexo. Dando como resultado el trabajo colaborativo, en donde el rol de la mujer está interpretado en términos de equidad y los códigos de compañerismo y de hermandad son bases fundamentales en las relaciones de trabajo, donde la mujer no solo es vista como compañera sino, es tomada como trabajadora bombera atribuyéndole poder en la toma de decisiones y manteniendo participación activa dentro de su campo laboral.

Por el otro lado, se encuentra la identidad subordinada, en esta identidad la mujer se apropia de los códigos masculinos tomando el papel de subordinada, siguiendo los roles patriarcales asignados socialmente. De este modo, las mujeres toman el rol de bombera de apoyo al trabajo del bombero, situación que es aceptada por ambos sexos. El compañerismo es un aspecto importante en este tipo de identidad, debido a que las mujeres son tomadas como compañeras de trabajo, con una actividad asignada, misma que no podrá igual a la actividad del hombre. El código de hermandad al ser un código masculinizado no forma parte de la identidad asistencial.

Lo que tienen en común ambas identidades es la presencia de la figura masculina como papel central en la construcción de su identidad, siempre buscan el reconocimiento de alguna figura masculina: compañeros, padre o pareja. Por un lado, la figura del padre, quien desde la niñez estuvo presente guiando simbólicamente la trayectoria laboral de la mujer hacia las actividades masculinizadas. En la vida adulta la figura masculina es la pareja, el que sigue generando presión en la formación identitaria. Por último, en relación a sus compañeros, las relaciones laborales se basan en el respeto, pero que simbólicamente tiene su base en el miedo a no ser tomadas en cuenta. Creando que las mujeres aspiren a tener un rol masculino, como método que genere reconocimiento por parte de la figura del hombre.

Por último, las relaciones de género se forjan dentro y fuera del mundo de trabajo, pues siguen respondiendo a las tareas tradicionales, ya que siguen ejerciendo sus tareas en el ámbito familiar: como la limpieza del hogar, cuidado de los hijos, hacer de comer, sin dejar a un lado el aporte económico para solventar los gastos familiares

## BIBLIOGRAFÍA

Ameratunga Kring, Sriani; Kavar, Mary (2011), "Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo", Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas de Empleo, OIT, Ginebra.

Baeza M. A. (2008) Mundo real, mundo imaginario social: Teoría y práctica de sociología profunda, Ensayos y estudios, RIL, pp. 132.

Bauman, Z. (Enero/Abril de 1996). Teoría Sociológica de la posmodernidad. *Estudios sobre Estado y Sociedad*, II(5), 81-102.

Blancarte, R. (Coordinador), (2010). *Culturas e identidades*. México: El Colegio de México.

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. España: Anagrama.

Cabrera, J. M. (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Casas, C. A. (s/f.). Mujer, historia y sociología: Otras voces, otras figuras, otra historia. Recuperado el 14 de 11 de 2017, de [http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT11/GT11\\_QuinteroC.pdf](http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT11/GT11_QuinteroC.pdf)

Castillo, J. J. (1999). Beatrice Webb: la Sociología del Trabajo entre dos siglos. (U. C. Madrid, Ed.) *Política y Sociedad*, 32, 195-205. Obtenido de: <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO9999330195A/24712>

Casas, C. A. (s/f.). Mujer, historia y sociología: Otras voces, otras figuras, otra historia. Recuperado el 14 de 11 de 2017, de [http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT11/GT11\\_QuinteroC.pdf](http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT11/GT11_QuinteroC.pdf)

Castillo, J. J. (1999). Beatrice Webb: la Sociología del Trabajo entre dos siglos. (U. C. Madrid, Ed.) *Política y Sociedad*, 32, 195-205. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO9999330195A/24712>

De la Garza T. E. (2010). "Hacia un concepto ampliado de trabajo". En *El mundo del trabajo en América Latina* (111-140). México: Clacso.

De la Garza Toledo, E., & Neffa, J. C. (2010). *Trabajo, identidad y acción colectiva*. México: Plaza y Valdés.

De la Garza; Gayosso y Moreno. (2010). *La Querella de la Identidad: ¿Pasado sistémico, presente fragmentado?* En De la Garza Toledo, E., & Neffa, J. C. *Trabajo, identidad y acción colectiva*. México: Plaza y Valdés.

Elu, M. d. (1993). *Neo-machismo y Maternalismo*. México: IMES.

Garabito B. G. (2005). El trabajo en la identidad y la identidad en el trabajo. Noviembre 03, 2017, de Cuadernos de discusión del CATS y DT Sitio web: [http://www.iztapalapa.uam.mx/amet/congresoqueretaro/ponencias/4\\_trabajo\\_la%20identidad.doc](http://www.iztapalapa.uam.mx/amet/congresoqueretaro/ponencias/4_trabajo_la%20identidad.doc)

Garrido L. A., Ramírez D. S., Vieira S. M., Jiménez B., F., (2013, primera edición en 2003). Fundamentos sociales del comportamiento humano. Barcelona: Editorial UOC.

Gaviria, L. G. (2010). Género e identidad en el trabajo de cuidado. En i. y. Trabajo, *Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa (Coords.)* (págs. 81-107). México: Plaza y Valdes.

Giddens, A. (2001). *Sociología* (4 ed.). madrid: Alianza Editorial. P.p. 944

Gimenez, g. (1997). Materiales para una teoria de las identidades sociales. *Frontera norte*, 9-28.

Gimenez, G. (2002). Paradigmas de identidad. En A. C. Amparán, *Sociología de la identidad* (págs. 35-62). México: UAM-I.

Gimenez, G. (2010). La cultura como identidad y la identidad como cultura. En Castellanos G., Delfin I. & Rodriguez M., *Identidad, cultura y política. Perspectivas conceptuales, miradas empiricas.* (págs. 35-59). Cali, Colombia: Universidad del Valle, pp.324.

González, N. (2007). Bauman, identidad y comunidad. *Espiral. Estudios sobre Estado y Sociedad.* , 179-198.

Guadarrama, R. (2007). Estereotipos, transacciones y rupturas en los significados del trabajo femenino. Nuevos campos de investigación. En Guadarrama, R., & Torres, J.(Coords). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global.* Barcelona: Anthropos.

Godoy, L; Stecher, A. & Díaz, X. (2007). Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral. En Guadarrama, R., & Torres, J.(Coords). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global.* Barcelona: Anthropos.

HCB. (2013). Informe de gestión 2012. Obtenido de Heroico cuerpo de Bomberos del Distrito Federal. Direccion General, consultado en: <http://www.transparencia.df.gob.mx/work/sites/vut/resources/LocalContent/6958/6/INFORMEANUALACTIVIDADES2012.pdf>.

Hualde, A. A. (2007). Mujeres y trabajo tecnico en la industria maquiladora. Identidades y trayectorias profesionales. En R. Guadarrama, & J. L. (Coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo Global. Estereotipos, transacciones y rupturas.* (págs. 159-174). Barcelona: Anthropos.

Inmujeres (2007). Glosario de género. México: INMUJERES.

Jaramillo, V. A. (2014). IDENTIDAD PROFESIONAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO CONTEMPORÁNEO. REFLEXIONES DESDE UN RESUMEN DE CASO. *Athenea Digital*, 117-145.

Lamas, M. (enero-abril de 2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. (C. N. Eposa, Ed.) *Escuela Nacional de Antropología e Historia México.*, 7(18), 1-24.

Lamas, M. (2002). *Cuerpo: Diferencia Sexual y Género*. México: Taurus.

Leñero O, L. (1992). *Varones, neomachismo y planeación familiar*. México: Fundación Mexicana para la Planeación Familiar A. C.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Diario Oficial de la Federación. México: 2006

Marín, G. I., & Villanueva, R. C. (2009). *Harriet Martineau, una socióloga silenciada*. Recuperado el 9 de Noviembre de 2017, de I Congreso Virtual sobre Historia de las Mujeres. (Del 15 al 31 de Octubre del 2009): [http://www.revistacodice.es/publi\\_virtuales/i\\_con\\_h\\_mujeres/documentos/comunicaciones/comuIsidoroMarin.pdf](http://www.revistacodice.es/publi_virtuales/i_con_h_mujeres/documentos/comunicaciones/comuIsidoroMarin.pdf)

Montesinos, R. (2002). La construcción de la identidad masculina. En A. C. Amparán, *Sociología de la identidad* (págs. 157-183). México: UAMI-I.

Montesinos, R & Carrillo R (2012). *Al borde de los géneros: Masculinidad y violencia entre hombres y mujeres*. Alemania: Académica Española.

Pacheco, E. (2007). El mercado de trabajo en México. Cambios y continuidades. En Guadarrama, R., & Torres, J.(Coords). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global*. Barcelona: Anthropos.

Ritzer, G. (1993). *Teoría sociológica Contemporánea*. Madrid: McGraw Hill.

Romero Vega, M. G. (2005). Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX. *Veredas* 11, 259-263.

Schütz, A. (2003). El mundo social y la teoría de la acción social. En Estudios sobre teoría social: Escritos II (17-69). Argentina: Amorrortu.

Scott, J. (1996). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas, Compiladora. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 265-302). México: PUEG.

Tarrés, M. (2007). Las identidades de género como proceso social: rupturas, campos de acción y construcción de sujetos. En Guadarrama, R., & Torres, J.(Coords). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global*. Barcelona: Anthropos.

## Anexos

Guía de entrevista.

MATRÍCULA: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

ENTREVISTADORAS: \_\_\_\_\_

### DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Escolaridad: \_\_\_\_\_

Lugar de residencia: \_\_\_\_\_

Cargo jerárquico: \_\_\_\_\_

Lugar de trabajo y puesto que desempeña: \_\_\_\_\_

Tiempo en el puesto actual: \_\_\_\_\_

Estado civil: \_\_\_\_\_

No. de hijos: \_\_\_\_\_

- Antecedentes de la historia de vida de la entrevistada.
- Lugar de origen.
- Tipo de familia de origen.
- Ocupación de sus padres.
- Tipo de relación
- Nivel socioeconómico.
- Trayectoria y desempeño escolar
- Trayectoria laboral:
- Antecedentes laborales del trabajo actual.
- Experiencia laboral
- Trabajos anteriores.
- Puestos y actividades.
- Relación laboral.
- Percepción del ambiente laboral.
- Acoso laboral.
- Deserción laboral.

- Trabajo actual.
- Experiencia laboral
- Puesto y actividades encomendadas.
- Tiempo en la institución y en el puesto actual.
- Asignación de puestos.
- Jornada laboral.
- Sueldo: inicial y actual.
- Cómo entro a la institución.
- Oportunidad de crecimiento.
- Rechazo por parte de sus compañeros (as).
- Relación con su equipo de trabajo.
- Percepción del ambiente laboral.
- Modificación del carácter.
- Perfil para el puesto.
  
- ¿Qué piensas sobre que las Mujeres sean bomberos? (Para los Hombres)
- ¿Crees que existe diferencia entre el trabajo de una mujer y de un hombre?
- ¿Cuando entró que actividades realizaban las mujeres?
  
- Descripción de un día de trabajo.
  
- ¿Porque eligió o decidió entrar a Bomberos?
- Cuál era la impresión que tenía de Bomberos antes de entrar a trabajar.
- ¿Esa imagen que tenía de bomberos ha cambiado?
- ¿Te identificas con la estación y con tu trabajo?
- Cómo te describirías como Bombero (a)
- Con quién crees que tienes mejor relación cuando estás en la estación. (Hombres y mujeres)
- Con quién haces mejor equipo de trabajo cuando sale a incidencias (hombres y mujeres)
- ¿Qué significado tiene bomberos para ti? ¿Cómo te sientes con tu trabajo?
- ¿Cómo te diriges a tus compañeros hombres y a tus compañeras mujeres?
- ¿Cómo crees que los demás te ven?
- ¿Qué impresión tienes de tus compañeros?
- ¿Qué crees que tus compañeros y compañeras esperan de ti?
- ¿Cómo crees que tú familia y amigos te ven y esperan de ti cómo Bombera?
- Cómo describirías a las mujeres.
- Cómo describirías a los hombres.
- ¿Qué aspectos mejorarías del trabajo en equipo?
  
- Relación familiar.
- Estado civil.
- Ocupación del conyugue (según sea el caso).
- Ingreso del conyugue/ problemas.
- Relación familiar (antes y después del empleo)
- Reacciono familiar al obtener el puesto actual.
- Cambios en las relaciones familiares.
- Relaciones sociales.

1) Guía de observación:

Datos Generales:

Día: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Hora de inicio de la observación: \_\_\_\_\_

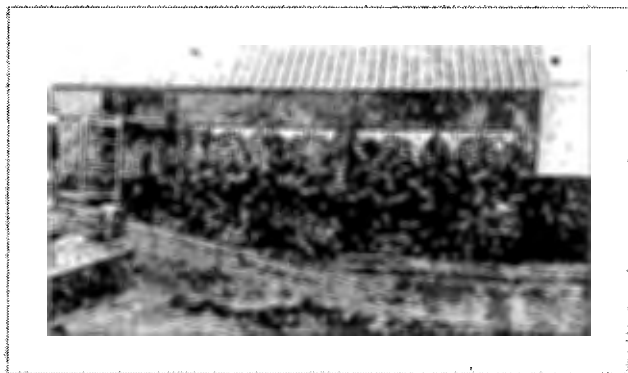
Hora de finalización de la observación: \_\_\_\_\_

| Unidad de observación.                         | Ítems Observables.                        |                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Interacción social de los integrantes del HCB. | Escenario                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción del lugar.</li> <li>- Descripción física de los actores sociales.</li> </ul>                                                                                                                        |
|                                                | Relaciones sociales y toma de decisiones. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rol de los participantes.</li> <li>- Forma de dirigirse a sus compañeros y mandos menores y/o superiores.</li> <li>- Lenguaje corporal.</li> <li>- Roles de género.</li> <li>- Roles por jerarquías.</li> </ul> |

## Fotografías

INVESTIGACIÓN

Equipo de Protección Contra incendio, utilizado por los bomberos: Chaquetón, Pantalón, Botas, Guantes y Casco.



Vehículo e instalaciones del lugar:

