

# “Esto es trabajo de mujeres” Los hombres, la masculinidad y el trabajo doméstico en Calcuta, India

*Supurna Banerjee*

■ Doi: 10.54871/ct26ps07

En las últimas décadas, una serie de investigaciones académicas se dedicaron a analizar lo que desde hace mucho tiempo se interpretaba como la periferia del capitalismo (p. ej., Kasmir y Carbonella, 2008; Fraser, 2022). La noción de periferia ha sido cuestionada tanto por su forma espacial como por su forma material. En su trabajo, Kasmir y Carbonella (2008, pp. 6-7) lanzan una poderosa crítica de los mapas binarios de clases que dominan el estudio del capitalismo, en los que se plantea una oposición entre la clase trabajadora estable —haciendo referencia, por lo general, al trabajador industrial calificado (en la mayoría de los casos, ubicado espacialmente en el norte global)— y los “pobres”, concebidos a través de los trabajadores del sur global, marcados por la raza (y, en gran medida, por el género) y casi siempre ubicados fuera del sitio de producción. Este enfoque hace que ciertas formas de trabajo parezcan superfluas

para los proyectos capitalistas, ocupando espacios periféricos tanto en lo geográfico como en lo sectorial. Tal posición desestima el papel duradero que desempeñaron los arreglos laborales distintos a la “relación laboral estándar” en la configuración del panorama capitalista (Cowan, et al., 2023). Al ignorar la función clave que cumplieron a nivel histórico las formas variables de abyección, rechazo, desposeimiento y exclusión en la expansión desapareja de las relaciones de valor capitalistas, tales concepciones del capitalismo invisibilizan el terreno profundamente social y político en el que el trabajo, valorado de manera desigual, se crea y disputa tanto a nivel material como discursivo (Kalb, 2023).

Como sostienen las investigaciones (p. ej., Fraser, 2022), y como espero demostrar en este capítulo, este trabajo infravalorado e interpretado como superfluo para los arreglos laborales capitalistas es, en realidad, esencial para los procesos de acumulación de capital, y la condición de superfluidad que se le impone es una herramienta discursiva que contribuye a devaluarlo. “Tanto como un no valor que debe disciplinarse para encajar en la forma mercantilizada y como un subproducto necesario de los circuitos de acumulación de capital, la superfluidad señala las ansiedades y puntos de ruptura que se encuentran en el corazón de la propia reproducción del capital” (Cowan, et al., 2023, p. 16). Un elemento crucial dentro de esta constelación superflua o periférica del trabajo capitalista es la infravaloración crónica, o incluso la total devaluación, del trabajo reproductivo social. Si bien constituyen un componente clave del orden capitalista, Fraser (2022, p. 2) sostiene acertadamente que los modelos de crisis recibidos se enfocan de forma exclusiva en los modelos económicos. De hecho, la semiproletarización se vuelve más pronunciada en el neoliberalismo cuya estrategia de acumulación consistente, en gran medida, en expulsar a grandes cantidades de personas del sector del empleo formal hacia zonas grises de informalidad (Fraser, 2023, p. 6). Las formas en que estas formas de trabajo periféricas y aparentemente no capitalistas alimentan el valor capitalista suelen ser distintas de los tipos de explotación evidenciados en aquellos

sectores laborales que se reconocen como el centro de la producción capitalista, un proceso al que Fraser hace referencia como expropiación. La distinción entre explotación y expropiación corresponde a una diferencia fundamental en la atribución de estatus a las respectivas formas de trabajo. En las próximas secciones veremos que los propios trabajadores internalizan, oponen resistencia y se adaptan a una interpretación de su trabajo como un fenómeno distinto de la explotación, como algo no libre, dependiente y fuera del alcance de los derechos. Como señalaron muchos autores (p. ej., Kasmir y Carbonella, 2008), la devaluación de ciertas formas de trabajo, incluido el trabajo social reproductivo, también se vuelve posible gracias a sus connotaciones de género, raza y clase.

Dentro del marco de las dinámicas de la desindustrialización y la crisis del empleo, en este artículo se explora el impacto de la incorporación de trabajadores varones a sectores atípicos, específicamente, al trabajo doméstico y de cuidados, ocupaciones dominadas por las mujeres. Además, se muestran los procesos mediante los cuales los trabajadores reconfiguran jerarquías de género dentro de estas ocupaciones. El artículo se enfoca en las tensiones y los conflictos que surgen de la contradicción entre la inserción laboral y el conocimiento, los papeles y la posición sociocultural asignados a la masculinidad en sectores subalternos. Al examinar de cerca la práctica de la masculinidad en un contexto en el que el trabajo mal remunerado y de bajo estatus se cruza con el género, en este artículo también se observan las estrategias desplegadas por los trabajadores en la construcción de una masculinidad legitimada (aunque alternativa) por fuera de los ideales hegemónicos asociados con el trabajo industrial.

La sociología del trabajo ha mostrado que las ocupaciones suelen corresponderse con los estereotipos de género. Los mercados laborales se rigen por el género de forma tanto explícita como implícita. El mercado laboral opera a través de ideologías de género moldeadas por la gerencia, los empleadores, los sindicatos, y los propios empleados, tanto hombres como mujeres (Elson y Pearson, 1981).

McDowell y Sharp (1997) señalan que la construcción social de la ocupación en sí misma está marcada por el trabajo, y que a los trabajadores se los constituye desde un principio con atributos de género que se interpretan como más o menos adecuados para un trabajo en particular. Los trabajos no son neutrales en cuanto al género y el conjunto de prácticas sociales que los constituye se desarrolla de forma tal que representen características percibidas como masculinas o femeninas a nivel social (McDowell y Sharp, 1997, pp.311-312). La división sexual del trabajo produce ciertos discursos de género comprendidos y aceptados. Distintas investigaciones (p. ej., Elson y Pearson, 1981; Kabeer, 1999) mostraron que las ideas estereotípicas de destreza, docilidad o paciencia en diferentes fábricas y plantaciones se usan para devaluar el trabajo de las mujeres. Por otro lado, los trabajos también se construyen con lo que se consideran atributos masculinos privilegiados, como la fuerza física, la solidaridad grupal y el ingenio técnico (Morgan, 2005, p. 169). En su análisis del Reino Unido durante el siglo XX, Walby (1986) observa que, en un rango de profesiones, las barreras ocupacionales se vigilaban mediante prácticas sindicales para evitar la incursión de las mujeres. Así, Morgan (2005) sostiene que la identificación de masculinidades y la clase tienen raíces históricas profundas.

Gran parte de la investigación en torno al trabajo en función del género, incluida la mía, se enfoca en las experiencias de las mujeres. Con frecuencia, la negociación en el trabajo por parte de los varones se usó como punto de comparación por defecto. Sin embargo, el trabajo siguió constituyendo una categoría importante mediante la cual los varones construyen y afirman su identidad de género. El modelo weberiano de la clase postula conexiones fuertes entre la propiedad, la ocupación y las masculinidades como elementos constituyentes de la clase. En este sentido, el objetivo de este capítulo es comprender la forma en que los significados y relaciones de género construyen, reafirman y alteran las posicionalidades de clase. La manera en que el trabajo se construye repercute en la identidad de género de los trabajadores. El estudio de la clase y el género se suelen compartimentar,

con la experiencia de las mujeres en el trabajo enfocándose en un análisis de género, y la de los hombres representando el análisis de clase por defecto. No obstante, así como las mujeres pertenecen a una clase, los hombres tienen género. Es en este contexto que este análisis sobre los varones que se dedican al trabajo doméstico y de cuidados en la India se vuelve importante, ya que los ubica en una ocupación precaria y mayormente feminizada, e ilustra las distintas maneras en las que buscan definir, reafirmar o negar su masculinidad.

Comencé a investigar a los varones que se dedican al trabajo doméstico y de cuidados por accidente. Los varones y la masculinidad han aparecido en mis investigaciones solo como sosten del patriarcado o cuando se han constituido como aliados de las trabajadoras que son parte del foco de mi investigación. Sin embargo, mientras recopilaba entrevistas para un proyecto sobre los archivos de los espacios urbanos, me topé con entrevistas con algunos empleados domésticos varones en las que se planteaban preguntas muy interesantes sobre el tema del género y la clase trabajadora. Este artículo se basa en tres de las entrevistas desarrolladas para aquel proyecto y otras ocho que realicé específicamente para explorar la experiencia de estos trabajadores. Dado que los empleados domésticos varones no eran tan comunes como sus homólogas mujeres, tuve que ampliar la categoría del trabajo doméstico y de cuidados para incluir a trabajadores que se relacionan con estas tareas de forma directa e indirecta. Por lo tanto, entrevisté a dos jardineros, tres conserjes, un empleado doméstico y dos cuidadores de personas mayores. Para realizar las entrevistas, seguí la clasificación que hacen Chambers y Grover del trabajo “doméstico-de cuidados”, la cual incorpora a hombres que trabajan (a tiempo completo o parcial, o a través de agencias) “para” y “en” hogares privados (choferes, jardineros, guardias residenciales, cocineros, personal de limpieza, cuidadores, etc.), pero excluye a aquellos que se desempeñan en contextos institucionales (p. ej., empleados de hospitales, centros de cuidados, taxistas, etc.). Si bien esto sitúa a los trabajadores fuera de los confines de lo puramente privado, también permite captar el papel polifacético, y

a veces borroso, de estos trabajadores, y cómo ellos también usan esta liminalidad para reivindicar su trabajo. En su mayoría, las entrevistas, que no se ajustaron a ninguna estructura, duraron más de una hora y siguieron la trayectoria de las vidas de los entrevistados, enfocándose en su trabajo en este sector. La edad informada por los trabajadores iba desde los veinte hasta los cuarenta y tantos años. De los once entrevistados, solo uno era musulmán.

Las entrevistas se realizaron en Calcuta, una ciudad al este de la India. La mayoría de los entrevistados provenían de barrios de élite del sur de la ciudad y Salt Lake<sup>1</sup>. Esto no sugiere que esas áreas tuvieran una cantidad particularmente grande de empleados domésticos, sino que eran zonas en las que contaba con redes mediante las cuales podía acceder a dichos empleados. Desde luego, es evidente que los distintos tipos de trabajo influían en la manera en que se los relacionaba con el género. Por ejemplo, ser chofer o jardinero —tareas tradicionalmente masculinizadas— tenía implicancias diferentes de las que tenían las tareas de los cuidadores y los empleados de limpieza y mantenimiento del hogar, algo sobre lo que reflexiono en la conclusión de este capítulo. Una cantidad considerable de estudios sobre las empleadas domésticas de la India también se sitúa en la ciudad de Calcuta (p. ej., Ray y Quayum, 2010; Sen y Sengupta, 2016; Sarkar, 2020), lo que permite realizar comparaciones. Las entrevistas no siguieron ninguna estructura y se alentó a los trabajadores a reflexionar sobre su trabajo y vida laboral.

## **Las masculinidades en el sur global**

Los siguientes argumentos tienen que contextualizarse en el sur global. Las vidas cotidianas de los varones en distintos contextos dentro del sur global se sitúan como parte de las dinámicas del poscolonialismo y las desigualdades de raza, casta, género y generación (Mani

<sup>1</sup> Ciudad planificada ubicada al noreste de Calcuta, en el estado de Bengala Occidental.

y Philip, 2024). En su investigación sobre los campos petroleros de Argentina, Palermo (2015) enfatiza las prácticas y los rituales laborales mediante los cuales los trabajadores producen masculinidad, en y a través de su trabajo, usando tropos masculinos estereotípicos. En este artículo, en cambio, me enfoco en cómo los empleados domésticos varones negocian la desmasculinización creando nuevos significados de la masculinidad o, a veces, incorporando ideales masculinos normativos a la hora de crear conexiones más amplias entre su trabajo y sus responsabilidades.

En general, las construcciones sociales de la masculinidad tienden a hacer hincapié en el norte global, enfocándose en la ciudadanía democrática, los derechos y la libertad, y una trayectoria de continuidad histórica. Sin embargo, al observar el mundo poscolonial de sur global, se advierte que las masculinidades son interseccionales. Las formaciones raciales, las ubicaciones según la clase y la pertenencia nacional cumplen una función en su desarrollo. Distintos académicos del sur global (p. ej., Robert Morrell y Sandra Swart en Sudáfrica, 2005; Paul Amar en Oriente Medio, 2011; Ford y Lyons en el sudeste asiático, 2012) muestran que el colonialismo es un asunto clave para la comprensión de las masculinidades poscoloniales. Los conceptos eurocéntricos como el de masculinidad hegemónica supone la coherencia y una lógica autosostenible del orden de género (Connell, 2016). Descolonizar la perspectiva del orden de género pone en duda esta coherencia. Caracterizados por la discontinuidad histórica como centro de la conquista colonial y la violencia a la que dio resultado, un estado general de caos relativo y una gran disparidad a causa de los efectos desparejos del neoliberalismo, los distintos contextos del sur global muestran que el género y su representación son fenómenos inestables, contradictorios y discontinuos.

Aun así, no todas las construcciones de las masculinidades poscoloniales fueron desordenadas y caóticas. Sinclair-Webb (2000) muestra que Kemal, en Turquía, creó órdenes de género en los que la modernización de las mujeres ocupaba una posición central y las masculinidades también eran cruciales. La India poscolonial de Ne-

hru<sup>2</sup> también buscó crear un Estado y, por lo tanto, una ciudadanía que estuvieran dotados de un carácter científico, racional y moderno; apolíticos por un lado y abanderados de la industrialización por el otro (Roy, 2007; Triparthy, 2023). Así, el desarrollo económico fue otro escenario importante de formación del género. En Estados recientemente independientes como la India, donde la fabricación a gran escala y las industrias del sector público estaban empezando a establecerse, el trabajo industrial proporcionó el centro de la masculinidad de clase trabajadora. El desarrollo del *mazdoor* o del trabajo industrial moderno como constructores de la nación se volvió un discurso dominante que masculinizó de forma automática la identidad de la clase trabajadora.

Connell y Dados (2014) observan que, con la adopción gradual del neoliberalismo y la integración al mercado global, muchos Estados abandonaron sus papeles como proveedores de bienestar y optaron por la eliminación de las protecciones sociales, manteniendo los salarios en un nivel bajo y llevando a cabo privatizaciones para competir con el resto del mundo. Naturalmente, estas medidas afectaron la relación entre el género y el trabajo, y tuvieron efectos contradictorios en la masculinidad. La flexibilización generalizada y la reducción de los salarios hicieron que a los hombres les resultara cada vez más difícil continuar siendo los únicos sostenes de familia (Viveros, 2001), al tiempo que crearon oportunidades para el crecimiento de las masculinidades emprendedoras. Es en este punto de aparente quiebre o crisis de la masculinidad de la clase trabajadora por su ubicación en las periferias del capitalismo donde se sitúa este capítulo.

### ***La crisis de la masculinidad de la clase trabajadora en la India***

Desde finales de la década de 1990, se viene produciendo una paralización del empleo en el sector organizado de la India. Si bien se su-

<sup>2</sup> Jawaharlal Nehru: tras la independencia de la India en 1947, se desempeñó como primer ministro del país por 16 años (1947-1964).

ponía que, con la liberalización, el sector manufacturero de la India experimentaría un crecimiento rápido gracias a la disponibilidad de nuevas tecnologías y el mercado global, la industria contribuyó solo un 27 % al PBI (Siddiqui, 2018), y creó muy pocas oportunidades de empleo. Al mismo tiempo, el crecimiento rápido de sectores muy intensivos en capital, como las tecnologías de la información, también implicó un escaso margen de generación de empleo. La Comisión Nacional de Empresas del Sector No Organizado (NCEUS, 2009) muestra que, entre 1999 y 2005, todo el crecimiento del empleo, tanto en el sector organizado como en el no organizado, fue en términos de empleo informal. Jeffrey (2010) sostiene que, en distintos países de Asia, África y América Latina, los cambios económicos que se produjeron a nivel global desde la década de 1970 no pudieron generar grandes cantidades de empleos de cuello blanco dentro de los sectores de manufacturas o servicios, lo que llevó a distintas formas de precariedad. El crecimiento del empleo a corto plazo por contrato y de trabajo en plataformas puede considerarse una consecuencia de este proceso. Además, los varones también están optando por buscar trabajos en sectores mayoritariamente feminizados, como el empleo doméstico y de cuidados.

Los estudios antropológicos de distintos contextos dentro del país muestran que la masculinidad y la masculinización de las condiciones del trabajo precario, a pesar de interpretarse desde conexiones globales, se implementan localmente. En su trabajo etnográfico sobre las zonas rurales de Uttar Pradesh, Craig Jeffrey (2010) muestra que los varones jóvenes, formados y desempleados se encontraban en un limbo de la “espera”, el cual buscaban aceptar de forma activa participando en una variedad de actividades que les brindaban maneras de lidiar con su situación y, a veces, vías para desahogar la frustración ante su incapacidad de adecuarse a los ideales de masculinidad que seguían prevaleciendo a nivel local. En cambio, Pronoy Rai (2020) identifica las masculinidades de protesta de los trabajadores agrícolas migrantes, en las que estos subvierten la apropiación de sus cuerpos y labor por parte de los varones de las élites. Radhika

Chopra (2007) ilustra la manera en que las desigualdades sociales y los múltiples impulsores de las transformaciones sociales y personales construyen la masculinidad de los varones jóvenes. Todos estos estudios muestran la especificidad del contexto local en las formas en que se desarrolla la masculinidad, y también postulan que la masculinidad no se construye esencialmente en oposición a un otro femenino. La masculinidad muy bien podría construirse en referencia a identidades homosociales y sociales como la clase, la casta o la etnia. En este artículo, también adopto una perspectiva formada a nivel local para comprender cómo los empleados domésticos negocian con el trabajo en un sector altamente feminizado.

## **El trabajo doméstico en la India**

Aunque el servicio personalizado/doméstico tiene una historia larga e ininterrumpida en la India, donde se vio moldeado tanto por la casta/clase como por el colonialismo (Banerjee, 2004; Sinha y Varma, 2020), la demanda de empleados domésticos aumentó dramáticamente en los últimos años. En efecto, a partir de la liberalización económica y una nueva ola de empleadores de clase media que ingresaron al mercado, se está produciendo una demanda cada vez mayor de los servicios de cocineros, empleados de limpieza y cuidadores. Los empleados domésticos de la India pueden tener trabajos a tiempo parcial, trabajar a domicilio en varios hogares o residir en el lugar donde trabajan a tiempo completo. Hoy en día, no hay datos sobre la ponderación relativa de los dos tipos de trabajo, pero un estudio de 2017 llevado a cabo en las ciudades de Delhi y Mumbai sugiere que los trabajadores que tienen trabajos a tiempo parcial y a domicilio constituyen la mayoría de la mano de obra actual (OIT, 2017).

“Esto es trabajo de mujeres”. Los hombres, la masculinidad y el trabajo doméstico...

Junto con la clase, la casta desempeña un papel en la organización del servicio doméstico.<sup>3</sup> Cuanto menos especializada sea la tarea, mayor es su asociación con la impureza de la casta y más probable es que la realicen quienes pertenecen a una casta inferior (Chakravarty y Chakravarty, 2011). NSSO (2004-05 y 09-10) informa el porcentaje de empleados domésticos de las distintas castas.

	Castas registradas (SC)	Otras clases subdesarrolladas (OBC)	General
2004-05	33,4 %	30,7 %	30,3 %
2009-10	31,2 %	32,4 %	28,4 %

Los trabajadores también sufren humillaciones basadas en la casta/clase regularmente en el hogar del empleador, algo demostrado por distintos tipos de comportamiento de evasión por parte del empleador, como prohibir el acceso a los baños, el uso de utensilios separados y la restricción del acceso a diferentes lugares de la casa (Froystad, 2003; Ray y Qayum, 2010). Los bajos salarios, la falta de dignidad y las humillaciones de este estilo, elementos que forman parte de las relaciones laborales, hacen del trabajo doméstico una forma de empleo devaluada. En general, el trabajo doméstico sigue asociándose con las mujeres, como una continuación de su domesticidad, y al producirse en la esfera privada, no suele estar regulado por el

<sup>3</sup> En la India, la casta, un sistema de estratificación social basado en el nacimiento, es una de las principales estructuras organizativas de la vida social. Una práctica más que nada hindú, en la sociedad india tradicional el trabajo se organizaba ampliamente en referencia a la división, altamente jerárquica e impermeable, en cuatro castas. Si bien en la actualidad la movilidad social es posible entre las castas hindúes (los primeros tres grupos de castas de la división cuádruple), la cuarta clase o dalits casi nunca accede a tal movilidad y sigue estando asociada al trabajo no deseado, explotado e infravalorado. Para más información, véase Banerjee, B. & Knight, J. B. (1985). Caste discrimination in the Indian urban labour market. *Journal of Development Economics*, 17(3), pp. 277-307. doi: 10.1016/0304-3878(85)90094-x. En el lenguaje administrativo, a los dalits se los llama “Castas Registradas” (SC, del inglés *Scheduled Castes*), y las otras castas bajas se clasifican como “Otras Clases Subdesarrolladas” (OBC, del inglés *Other Backward Classes*).

Estado. Por ende, las condiciones laborales, incluidos los salarios, difieren en los distintos estados de la India, al igual que la definición e implementación de este tipo de trabajo. En la mayoría de los casos, los empleados domésticos trabajan sin contratos formales y, en gran medida, están excluidos de los beneficios formales de la seguridad social. Además, dada la naturaleza privada e íntima del empleo doméstico remunerado, y las relaciones particulares de clase/casta que históricamente formaron la base de este trabajo en la India, a los trabajadores se los suele tratar como “parte de la familia” y, a la vez, como “forasteros” (Ray y Qayum, 2010). La especificidad del lugar de trabajo, la naturaleza individual del trabajo, así como el perfil de los trabajadores, hacen que sea un sector particularmente difícil de organizar (Neetha y Palriwal, 2011). Sin embargo, en los últimos años, las organizaciones de mujeres y trabajadores tomaron acciones conjuntas para organizar a las empleadas domésticas y reunir las en grupos colectivos.<sup>4</sup>

A comienzos de la era colonial (principios del siglo XIX), los hombres constituían la mayoría de los trabajadores que se dedicaban a tareas domésticas y del hogar (Ray y Qayum, 2010). La figura del “criado de la familia” varón, en general procedente de tierras y pueblos, se asociaba con las propiedades de la familia empleadora y trabajaba para ellos durante varias generaciones (Banerjee, 2004). Poco a poco, la presencia de cuerpos masculinos no blancos en la esfera pública comenzó a verse como una amenaza para la feminidad blanca (Chakraborty, 2019), lo que desencadenó un proceso de feminización desde finales de la década de 1930 que se completó en los años 60 (Sinha y Varma, 2019). Aunque no son la mayoría, los empleados domésticos varones existen tanto a nivel global como en el contexto indio. Chambers y Grover (2023) observan que hay 18 millones de empleados domésticos varones en todo el mundo. En la

<sup>4</sup> Para más detalles, véase N. Neetha (2023). India’s Domestic Workers: Key Issues Remain Swept Aside, *The Hindu Centre for Politics and Public Policy*, resumen informativo 14. <https://www.thehinducentre.com/the-arena/indias-domestic-workers-key-issues-remain-swept-aside/article66984860.ece>

India, las estimaciones de los empleados domésticos, tanto varones como mujeres, varían desde las cifras oficiales de la OIT, que calculan 4,2 millones, hasta estimaciones no oficiales de 50 millones (Movimiento Nacional de Trabajadoras del Hogar). La OIT estima que, de esta cifra total, 1,9 millones son varones (OIT, 2023). Raka Ray (2000) señala que, al igual que en cualquier otra ocupación llevada a cabo por los dos sexos, los varones gozan de un estatus más elevado como empleados domésticos remunerados y ganan salarios más altos. Si bien hay una gran cantidad de trabajos de investigación sobre las empleadas domésticas, existen menos estudios sobre los empleados varones.

A medida que la feminización del servicio doméstico se fue normalizando, los varones empezaron a rechazar la identificación como sirvientes domésticos. La asociación con la esfera privada del hogar contradice la noción de los varones de clase trabajadora asociada con entornos de trabajo más formales, como fábricas, plantas, etc. Aunque la naturaleza del trabajo dentro del hogar varía, puede ubicarse en líneas generales dentro del ámbito del trabajo reproductivo. La masculinidad de clase trabajadora se estableció sobre la base de la creación de un binarismo entre el trabajo productivo y el reproductivo, con el primero considerándose el dominio del trabajo masculino y el segundo, del cuidado femenino, y por lo tanto, ubicado en los márgenes de un sistema de producción capitalista. Por lo tanto, los hombres que llevan a cabo este trabajo implementan distintas estrategias para recuperar sus identidades masculinas: en algunos casos, enfatizando los aspectos técnicos de sus tareas e insinuando las habilidades necesarias para hacerlas, y en otros, creando un sistema de valores asociados al varón responsable, incluso a expensas de su identidad como miembros de la clase trabajadora. Si bien la mayoría aceptaba este trabajo como una opción laboral no ideal, intentaban refutar la estigmatización y la emasculación que implicaba. Sin embargo, en algunos casos, los trabajadores se sentían totalmente definidos por sus trabajos, lo que se volvía una amenaza para sus afirmaciones legítimas de masculinidad.

## Las habilidades en el trabajo doméstico

Raka Ray (2000) señala que, incluso en una ocupación que se considera poco calificada, se creía que los hombres poseían más habilidades que las mujeres. Muchos trabajadores también reproducían esta creencia cuando describían su trabajo. En todas estas articulaciones había un intento de que no se los viera como empleados domésticos, sino como algo más. Ramesh trabajaba en un barrio elegante del sur de Calcuta, en uno de los edificios más antiguos. Había empezado a trabajar ahí a comienzos de la década de 1980, cuando era un joven recién llegado de su pueblo con su tío, que ya trabajaba en la ciudad. No era el único empleado varón de la casa. Recuerda sus primeros días como un aprendizaje bajo la tutela de un empleado varón más grande.

Había un séquito de empleados en la casa. En ese entonces, todavía era una familia extensa, y había tres generaciones viviendo bajo el mismo techo. También había mucho trabajo que hacer. Ram da estaba a cargo de supervisar que todo se desarrollara con eficiencia: que los empleados de limpieza estuvieran haciendo su trabajo adecuadamente, qué artículos del depósito había que reponer, consultar a *Ma* (la señora, a quien se hacía referencia como “madre”, una forma de tratamiento común que se utilizó hasta finales del siglo XX) sobre las comidas. Yo lo asistía, hacía mandados y aprendía a hacer el trabajo. Administrar un hogar es igual que administrar una oficina, todo tiene que hacerse a tiempo y de manera organizada, de lo contrario, empiezan las peleas y acusaciones. Ram da se hacía cargo de esta tarea, y después de un tiempo, empecé a hacerlo yo. Hoy en día, todos los hijos abandonaron la ciudad y solo hay tres personas viviendo en la casa. También redujimos la cantidad de empleados, pero yo sigo encargándome de supervisar todas las tareas. También me ocupo del trabajo externo, yendo al mercado (24/03/2022, hogar del empleador).

Ramesh pone de relieve la naturaleza cambiante de los arreglos domésticos en el mundo neoliberal, en el que la migración y el esparcimiento de la familia se están volviendo una realidad en muchas metrópolis. Al mismo tiempo, Ramesh también crea una continuidad mediante su papel, el cual ubica con determinación por encima del de los empleados domésticos. Se sitúa a sí mismo y a su predecesor (Ram da) como una clase intermediaria entre los empleadores y los sirvientes, y en el proceso, genera una separación entre los elementos mentales/de supervisión y físicos de las tareas de mantenimiento del hogar. Esto se vuelve evidente cuando menciona las consultas relacionadas con la comida y en el uso de la persona “nosotros” para describir la decisión de reducir la cantidad de trabajadores. Ramesh también reconfigura la administración del hogar, que pasa de ser un sitio de intimidad a uno de rutina, cuando lo compara con una oficina. El suyo es un trabajo que no se hace de manera natural, sino que se aprende durante un proceso de instrucción y, por lo tanto, es valioso e indispensable, lo que refuta las ideas sobre la fácil sustitución de los empleados domésticos.

En el caso de los jardineros y los choferes, se observan afirmaciones similares sobre la especificación de las tareas y, por consiguiente, de las habilidades. Ranjan, un jardinero de más de treinta años que trabaja en varias casas en Salt Lake, dice:

El trabajo de la jardinería es conocimiento, se puede hacer en la casa de alguien o en un vivero. Los buenos jardineros tienen un estilo característico y su propia receta para el fertilizante (10/04/2022, puesto de té).

Al igual que muchas otras personas con las que hablé, Ranjan enfatizó la habilidad necesaria para hacer su trabajo: es el “conocimiento” lo que hace que su trabajo tenga un estatus elevado, casi individualizado y creativo. De manera similar a Ramesh, Ranjan desestima la especificidad de lo doméstico afirmando que el sitio en el que realiza este tipo de trabajo es irrelevante. Sus habilidades se reivindican en la individualización de su trabajo, algo que, nuevamente, no se puede

reemplazar con facilidad. Como lo hizo Ranjan, Amol, otro jardinero (poco más de treinta años), se ubica a sí mismo por fuera de la rutina del trabajo en el hogar describiéndose como un empleado *freelance*.

Trabajé durante mucho tiempo en un vivero, pero ya no, había demasiadas restricciones con el tiempo. Trabajar en los jardines de casas de clase media-alta, en localidades como Salt Lake y New Town, es mucho mejor. Trabajo en cinco casas por semana y gano más de lo que ganaba en la guardería, y puedo ir y venir como me plazca. Ahora no tengo jefe (21/04/2022, parque junto a la casa del empleador).

A medida que seguimos charlando, Amol reveló que hay cinco familias que lo emplean de manera mensual con la garantía de que trabaje en sus jardines por una cantidad fija de días en el mes; sin embargo, parecía que los días y horarios exactos eran flexibles, y se organizaban según los caprichos de las plantas y las exigencias de la rutina de Amol. Este tipo de flexibilidad en el trabajo era inusual, pero permitía que Amol se considerara un empleado autónomo. La idea de flexibilidad que Amol destaca es exactamente opuesta a las nociones de servidumbre que definen el trabajo doméstico en gran parte de las investigaciones académicas y proporciona una oportunidad de repensar las categorías de este tipo de empleo.

Más cercanos a la rutina laboral hogareña, pero ubicados por fuera de esta en términos de trabajo, los choferes tienen una interesante categorización interna/externa de su trabajo. Tanto el empleado como el empleador reconocen la tarea de conducir como trabajo calificado. Además, en gran parte de la percepción popular, es por defecto un trabajo masculino.

Basudeb, de cuarenta y tantos años, lleva más de una década trabajando para sus empleadores, un trabajo al que llegó gracias a su cuñado después de que la fábrica en la que trabajaba cerrara. Un migrante en la ciudad con una familia joven, está agradecido con sus empleadores por haberlo contratado en ese momento de crisis. Hoy en día, Basudeb, al igual que Ramesh, se considera un miembro indispensable del servicio del hogar.

“Esto es trabajo de mujeres”. Los hombres, la masculinidad y el trabajo doméstico...

Llevo 14 años con esta familia. Confían en mí completamente. El trabajo de un chofer es de gran confianza, se escuchan muchas conversaciones importantes. No es como en la casa, donde si uno recibe una llamada importante puede ir a otra habitación para que la mucama no oiga. Hago de cuenta que no escucho nada y nunca repito nada a nadie. Todos los contratos de los que habla mi empleador, las llamadas oficiales que hace, todo queda a salvo conmigo. Él también lo sabe y, por eso, me respeta (27/04/2022, puesto de té).

La trayectoria de Basudeb, de empleado en una fábrica a trabajador en el sector de los cuidados domésticos, podría haber sido un viaje de masculinidad fracasada (véase Chambers y Grover, 2023), un quiebre con la identidad de clase trabajadora. En cambio, se creó para sí mismo un espacio de importancia basado en sus habilidades y lo que él considera confiabilidad. Basudeb ve su invisibilidad como una marca de confianza, parte de lo que le exige su trabajo. Al establecer una rápida diferencia con los empleados domésticos que trabajan dentro del hogar, también reconoce su pertenencia a la mano de obra de la casa, y a la vez, su superioridad con respecto a esta. Por último, cree que su discreción lo hizo más valioso y lo ayudó a ganar respeto, una mercancía poco común para los empleados domésticos remunerados. Slutskaya et al. (2016) observan que, en lo que tradicionalmente se concebía como trabajo devaluado, los empleados buscaban establecerse mediante categorías encarnadas superiores en comparación con, en este caso, mujeres, constituyéndose como capaces de realizar un trabajo que otros no podrían hacer.

Algo interesante de observar es que la manera en que los empleadores de clase media se comportan con sus empleados domésticos, dentro o fuera del hogar, genera respeto y confianza para algunos, como Basudeb, validados por largos años de servicio, pero también produce humillación para otros, como Kanti, algo que podría explicarse por su juventud (casi treinta años) y su cantidad relativamente menor de años de trabajo.

A veces, es como si el auto fuera automático y nadie lo estuviera conduciendo. Otras veces, la señora me grita órdenes como si fuera un esclavo. Estoy pensando solicitar un *gatidhara* (un préstamo sin interés, financiado por el Gobierno, para comprar autos propios). Una vez que suceda, me largo de aquí, dejaré de servir a gente así (10/04/2022, puesto de té).

La preciada invisibilidad de Basudeb, algo que considera parte de sus habilidades, para este hombre más joven significa una despersonalización que produce sentimientos de invisibilidad y humillación. Vale la pena notar que Kanti usa la palabra bengalí para “servir” en lugar de “trabajar”, algo que demuestra que la actitud del empleador es crucial a la hora de moldear el estatus del trabajo. A diferencia de los entrevistados anteriores, Kanti planea una trayectoria que le permita salir de este trabajo y comenzar su propia empresa.

De distintas maneras, estos hombres implementaban ideas relacionadas con la habilidad (contrastando su trabajo más calificado con la naturaleza poco calificada de las tareas de mantenimiento del hogar) o el lugar de trabajo (en general, ubicado fuera del espacio doméstico íntimo) para distanciarse del empleo doméstico. Hacían una distinción entre su trabajo y el de los empleados domésticos remunerados que, desde su punto de vista, eran las mujeres a las que los empleadores contrataban para cocinar, limpiar y lavar en sus casas. En cambio, la especialización de la tarea definía sus trabajos. Contradiciendo la devaluación evidente en el trabajo de los varones dentro de la esfera doméstica, todos estos hombres hacían hincapié en que su lugar de trabajo no era la intimidad. Su trabajo, incluido el de Ramesh, era asegurar el exterior para el hogar. En su influyente ensayo *Recasting Women*, Partha Chatterjee sostenía que el discurso nacionalista de finales del siglo XIX daba una mayor importancia al dominio interior autónomo del hogar por sobre el mundo exterior, marcado por la subyugación colonial. Al crear un binarismo entre lo interior y lo exterior, estos trabajos académicos crearon una nueva imagen de la mujer, la domesticidad y la respetabilidad que yacía

en el centro de las ideas de la nueva clase media. Ampliando esta línea argumental, Kumar (2020) cita que, dado que la imaginación del hogar incluía no solo a las mujeres, sino a los sirvientes, restringir su ubicación al dominio interior era esencial. En estos casos, los sirvientes o los empleados domésticos remunerados eran, por extensión, mujeres, lo que daba lugar a una feminización automática tanto del discurso en torno al empleo doméstico como del hogar. Al ubicar su trabajo por fuera de estos dominios interiores, en el mercado, el jardín o la ruta, podría considerarse que estos hombres se resistían a la feminización discursiva de su trabajo y, por extensión, a clasificarlo como trabajo doméstico.

La negociación entre desmasculinización, habilidades y trabajo estigmatizado es más compleja para quienes se desempeñan como cuidadores de adultos mayores. Chambers y Grover (2023) observaron que, en ocasiones, los empleados varones se veían obligados a realizar este tipo de cuidados aunque originalmente no fueran parte de su trabajo, debido a la percibida fuerza física que les permitía tratar con personas de movilidad reducida. En el caso de mis entrevistados, la fuerza física también se citaba como un aspecto primario de su repertorio de habilidades.

Rakesh (poco más de veinte años) vive con su madre soltera, que trabaja a domicilio como empleada doméstica a tiempo parcial. Rakesh había trabajado con una aplicación de entregas, pero perdió su trabajo durante la pandemia de COVID-19. Su madre usó sus redes para conseguirle un puesto como cuidador del esposo enfermo de una mujer mayor del barrio. Al hablar de su trabajo, Rakesh busca distanciarse de ciertos aspectos de las tareas de cuidados.

No describiré mi trabajo como cuidador de una persona, sino como cuidador del hogar. Hay una mucama, además de una aya, y ella es la que se encarga de la mayor parte del trabajo de cambiar al *dadu* (el abuelo), limpiarlo y bañarlo. Yo ayudo más que nada a levantarlo, y me quedo cerca si ella necesita asistencia, lo ayudo a hacer ejercicios, le leo el periódico, y reviso su suministro de medicamentos y encargo

más cuando es necesario. También encargo medicamentos para su esposa. Así que, en cierto sentido, es más una tarea de supervisión que de cuidado físico. Por supuesto, hay días en los que la *ayah* no puede venir por temas familiares o problemas con el tren, y en esos días, tengo que ocuparme de algunos de estos trabajos. Pero no se puede evitar, ya que la pareja se queda sola y depende de mí, principalmente (2/08/2022; residencia de Rakesh).

Rakesh se distancia de los aspectos físicos del trabajo de cuidados, enfocándose en el papel un tanto distante de supervisión que desempeña. Destaca los elementos técnicos de su trabajo cotidiano, su interacción con el espacio público (mediante el contacto con farmacias y médicos) (Chamber y Grover, 2023) y su jerarquía sobre los otros empleados del hogar. Ashforth y Kreiner (1999) observan que el énfasis en la capacidad física —la fuerza física, la resistencia y la habilidad de hacer trabajos pesados— se convierte en estrategias contra la devaluación. Cuando menciona el trabajo físico íntimo que debe realizar, lo enmarca como parte de momentos excepcionales en los que demuestra estar a la altura de la responsabilidad que el rol le confiere. De muchas maneras, esta caracterización de su trabajo se asemeja a las citadas anteriormente: en el énfasis de la naturaleza mental y no física de su trabajo y su interacción con el mundo exterior.

## **Masculinidades cuidadoras**

Los empleados domésticos varones solían usar la idea del cuidado y la responsabilidad para reivindicar su masculinidad. Sigo el uso que hacen Chambers y Grover (2023) de la formulación de masculinidades cuidadoras propuesta por Elliott (2016) para mostrar cómo los hombres utilizaban ideas sobre el cuidado y la interdependencia en ciertos contextos a fin de explicar la superioridad normativa de su trabajo. En mis entrevistados, esto se vuelve evidente sobre todo en dos líneas: el cuidado de la familia propia y un sentido de obligación

ética con respecto a la familia del empleador, en especial si se trataba de personas mayores.

Convencionalmente, tal como se lo concebía a comienzos del siglo XIX, el varón era el jefe del hogar, el único o principal sostén de la familia, lo que dio origen a la idea del proveedor varón. Morgan (2005, p. 172) sostiene que una de las influencias más significativas en la relación cambiante entre la clase y el género fue, precisamente, el colapso de este modelo del proveedor varón, tanto en lo material como en lo discursivo. Aun así, muchos de mis entrevistados insistían en su éxito como proveedores, habiendo podido mantener —y, en algunos casos, habiendo posibilitado— una oportunidad de movilidad para sus familias. Y era justamente a través de este valor que reivindicaban ideas tradicionales de masculinidad. Es interesante observar que en algunos trabajos previos sobre los empleados domésticos varones de la India (p. ej., Ray, 2020; Chambers y Grover, 2023) también se presentan formulaciones similares por parte de los empleados. La racionalidad subyacente para justificar el trabajo era la habilidad de ganar un salario basándose en la necesidad y lo que Thiel (2007, p. 228) llama la “funcionalidad continuada”, es decir, la capacidad constante de proporcionar un sustento mediante el cobro de un salario. Era sobre la base de esta reivindicación que los trabajadores enmarcaban su trabajo relacionado con los cuidados domésticos.

Saibal, de casi cincuenta años, es conserje en una cooperativa de vivienda de Salt Lake. Oriundo de Medinipur, un distrito de Bengala Occidental, a comienzos de los años 1990, comenzó a trabajar como empleado doméstico cama adentro en un hogar privado, puesto que conservó durante más de una década. La grave crisis que afectó a su pueblo, el escaso rendimiento agrícola de una tierra compartida y su joven familia llevaron a Saibal a la ciudad satélite de Calcuta.

Tenía una relación muy cercana a la familia y hacía todo el trabajo en la casa, como barrer, limpiar, cocinar, todo. En una ciudad nueva, el trabajo me dio estabilidad, no solo para mí, sino para mi familia.

Pude lograr que mi hermano menor se casara, mandar a mi hija a una buena escuela. Pero a medida que fue avanzando en sus estudios, me pareció que sería mejor traer a mi familia aquí, para que mi hija tuviera una mejor educación. Así que empecé a buscar otros trabajos y fue mi empleador quien finalmente me encontró este trabajo (como conserje en un edificio). Ser un sirviente está bien cuando estás solo, pero no es bueno para una hija ver a su padre sirviendo a alguien más. Al mismo tiempo, también sé que mi arduo trabajo y sacrificio hicieron que todos en el pueblo tuvieran una vida mejor, y de eso me siento orgulloso (04/04/2022, residencia de Saibal).

El papel actual de Saibal implica trabajar como guardia de seguridad además de conserje del edificio, asegurándose de que se realicen las reparaciones necesarias, se paguen las cuentas comunes y se regule la entrada de visitas. Es consciente de que los residentes también tienden a tratarlo como una extensión del personal doméstico. Dice que, a menudo, le piden que haga los mandados personales de los residentes, como enviar cartas, depositar cheques y recibir paquetes.

Sé que algunas de las expectativas que los residentes tienen de mí van más allá de lo que se espera que haga en mi trabajo, pero no me quejo. Son todos trabajos externos, cosas que no se esperaría que un empleado doméstico regular remunerado pudiera hacer. Además, muestra que las personas confían en mí, algo que siempre valoro (04/04/2022, residencia de Saibal).

La relación de Saibal con el trabajo doméstico remunerado es compleja. Es evidente que sus diez años como empleado doméstico en un punto crítico de su vida y la de su familia fueron cruciales para la manera en que se moldearon estas trayectorias de vida. Saibal redefine la masculinidad desvinculándola del trabajo y considerando que él tiene el control de su propia vida y la de su familia al decidir cambiar de trabajo. Se trata de una masculinidad del deber, tanto filial y paternal, con la que puede cumplir realizando un trabajo que incluso él admite que está estigmatizado. Su responsabilidad finan-

ciera hacia su familia, estar a la altura en épocas de crisis —mediante la migración y su trabajo como empleado doméstico remunerado— y el arduo trabajo que realiza le dan acceso al estatus de proveedor varón. A diferencia de los buenos subalternos del pasado, estos hombres no priorizan las familias de sus empleadores antes que las suyas (Ray, 2020). A la vez, Saibal tampoco redefine el estatus del trabajo en sí mismo. Si bien su decisión de dedicarse al trabajo doméstico y la fortaleza que ha demostrado al hacerlo durante una década le permitieron acceder a una posición de poder en su familia, lo que lo estableció como patriarca, le parece degradante que su hija lo vea en esta posición subordinada. Así, a través de una lógica compleja, a pesar de que retiene su masculinidad insistiendo en un sistema de valores, no masculiniza el trabajo en sí mismo. Aunque no lo dice explícitamente en el fragmento anterior, Saibal también alude a un discurso en torno a la casta que moldea sus deseos de distanciarse del empleo doméstico remunerado ante la presencia de su hija.

La trayectoria laboral de Bidhan (poco más de cuarenta años) es muy distinta de la de Saibal. Bidhan trabajaba en una fábrica de yute en Howrah que cerró y permaneció cerrada durante años. Tuvo una serie de trabajos, desde manejar un *toto* (un pequeño vehículo de tres ruedas impulsado por una batería y un motor, popular en las ciudades pequeñas) hasta trabajar en una tienda de té y, luego, en un hotel. Sin embargo, luego de la muerte de su padre, sufrió una grave crisis económica. Su hermano mayor le retiró las acciones de un terreno en el pueblo y él no tenía dinero para demandarlo por esto. En su desesperación, apeló a los líderes del partido local para que le buscaran un trabajo estable y, después de un tiempo de espera, pudo conseguir trabajo como empleado doméstico remunerado en el sur de Calcuta,<sup>5</sup> en el hogar de un viudo. Este caballero, de poco

<sup>5</sup> Las políticas de patrocinio canalizadas mediante los líderes de los partidos locales y clubes afiliados al partido gobernante están presentes en la política cotidiana de Bengala Occidental. Los dirigentes locales ejercen mucha influencia a la hora de recomendar contrataciones (como en este caso), proporcionar información y suministrar empleados de servicio (plomeros, electricistas, etc.). Esta arquitectura del poder se basa en el uso/abuso extendido de recursos gubernamentales, la lealtad al

más de 60 años, había perdido a su esposa recientemente y sus dos hijas vivían lejos de la ciudad. Por lo tanto, buscaban a un empleado de tiempo completo que pudiera vivir en la casa. Bidhan dijo que su empleador no requería un cuidador, ya que era capaz de cuidarse a sí mismo, habiéndose jubilado unos pocos años antes. Así, su trabajo se relacionaba más bien con tareas de mantenimiento del hogar, como cocinar. Afirmó de manera categórica que no se encargaba de las tareas de limpieza, ya que había una mucama que trabajaba a tiempo parcial y a domicilio y que se dedicaba a barrer, limpiar y lavar los platos.

Si bien Bidhan sucumbe al anhelo del trabajo fabril, lo que revela la desmasculinización que siente en su trabajo actual en comparación con su trabajo en la fábrica de yute, también reconstruye una narrativa de autoestima.

Cuando eres joven y llegas de tu pueblo con sueños de lograr el éxito en la ciudad, el trabajo en las plantas, en las fábricas, es mejor. Trabajas con máquinas, entre otros hombres, y si trabajas bien, algún día podrías convertirte en supervisor. Uno nunca imagina que la vida lo llevará a este punto, de ser un sirviente en la casa de un hombre soltero, solo, sin amigos, algo así como un bicho raro. A menudo me siento deprimido, pero luego pienso que el valor de un hombre no radica en lo que hace en los momentos fáciles, sino en cómo hace que los momentos malos se pongan de su lado. Trabajando aquí, gano un buen salario y puedo ahorrar mucho, es un trabajo estable y mi empleador es un hombre amable. Sin duda, tiene sus días malos, pero en general, es respetuoso y considerado. Y lo que es más importante, cuando murió mi padre, mi esposa tuvo que empeñar sus joyas para que pudiéramos arreglarnos, ¿qué hombre puede tolerar eso? Pero agaché la cabeza y trabajé, sin preocuparme por lo que la gente pen-

poder estatal, etc., lo que permite que estos individuos acumulen poder en su propia localidad. Para más información, véase Dwaipayan Bhattacharya (2023). Of Conflict and Collaboration: Mamata Banerjee and making of 'Franchisee Politics' in West Bengal, *Economic and Political Weekly* 58(36).

“Esto es trabajo de mujeres”. Los hombres, la masculinidad y el trabajo doméstico...

sara de mí, y pude recuperar sus joyas, construir una casa para ella y los niños, y proveerles lo que necesitaran. A mi modo limitado, me siento satisfecho de haber sido capaz de ocuparme de mi familia y también de mi empleador en su momento más difícil (10/09/2022, casa del empleador de Bidhan).

Al igual que Saibal, Bidhan menciona la centralidad de cumplir sus responsabilidades familiares incluso cuando esto implica un costo para sí mismo. Aun así, su remordimiento es evidente. Las conexiones entre el trabajo y la masculinidad son instrumentales, simbólicas y sociales (Choi, 2020). En este sentido, el trabajo fabril es uno de los tipos de trabajo más intrínsecamente masculinizados, lo que lleva a la masculinización por defecto de la clase trabajadora. Es desde esta perspectiva que Bidhan lamenta la pérdida de aquel espacio en el que su género y clase estaban más alineados, pero también es capaz de reivindicar la masculinidad y el respeto a través del registro del cuidado y la responsabilidad, algo que Ray (2020) denomina construirse como un “buen hombre”. Es interesante observar que Bidhan lo hace en dos frentes: tanto en su hogar como en su trabajo. Su inhabilidad de cumplir su papel como protector y proveedor, evidenciada en el empeño de las joyas por parte de su esposa, lo emasculó, pero desde allí, pudo recuperar el control. A la vez, habla de las responsabilidades a la hora de cuidar de su empleador, sobre todo en un momento de duelo. Este aspecto de su trabajo también lo hace indispensable. En un contexto en el que hay una sobreabundancia de empleados domésticos, este valor añadido también ayuda a su autoestima. Chambers y Grover (2023) afirman que, al usar su privilegio masculino, los empleados domésticos varones son capaces de demarcar tareas y evitar el trabajo reproductivo social remunerado. Bidhan también lo hace al insistir en que hay otra empleada que se encarga del trabajo asociado con el polvo y la suciedad: limpiar, lavar la ropa y barrer.

Los trabajadores, entonces, no hablan solo de responsabilidades relacionadas con el cuidado de sus familias, sino también con el de

sus empleadores. Las mujeres que cuidan de niños suelen mencionar el trabajo emocional que implica su labor (Banerjee, 2018). En el caso de estos hombres que también se ocupan de personas mayores —por lo general, personas solteras—, la noción de cuidado parece tomar prominencia. Sin embargo, los hombres no hablan del cuidado como parte constitutiva del trabajo, sino que lo abordan desde la perspectiva de la responsabilidad. No se trata tanto de lo que hacen en el trabajo, sino de por qué hacen el trabajo. Dilip (alrededor de cuarenta y cinco años) trabajaba como chofer para sus empleadores, una pareja mayor. Luego de la muerte de la mujer, los hijos de la pareja le ofrecieron un trabajo como cuidador de su padre. Los hijos vivían en el exterior y la casa tenía una mucama que vivía allí y trabajaba a tiempo completo. El horario de Dilip siguió siendo el mismo, de 8 de la mañana a 6 de la tarde, pero dijo que le aumentaron el salario. Este arreglo era poco común, sobre todo para sus empleadores, que parecían una familia muy pudiente, pero él lo justificó basándose en la confianza que tenían tanto en su persona como en sus habilidades.

No fue que quisiera hacer este trabajo. Soy chofer, sabes, y tranquilamente podría haber conseguido un trabajo en otro lugar, pero el hijo me pidió a mí. También sentí el tirón del deber. Este anciano, que quedó solo, ¿cómo se las arreglará con una persona nueva? Me sentí responsable por él. Además, soy fuerte físicamente, y estoy bien capacitado para cuidarlo de una manera que Malati (la empleada que vive en la casa) no podría hacer. Así que acepté (12/05/2022, casa del empleador).

Los trabajos convencionalmente estigmatizados, como estos, se prestan a exhibiciones de masculinidad caracterizadas por la resistencia, el esfuerzo y la fortaleza (Tracy y Scott, 2006), como es evidente en la narrativa de Dilip. Mediante la activación de normas relacionadas con las capacidades físicas y un sentido del valor, Dilip buscaba mantener su autoestima y resistir la degradación del estatus asociada a estas ocupaciones (Slustkaya et al., 2026). La narrativa de Dilip

podría interpretarse, entonces, como representativa de lo que Chambers y Grover denominan masculinidades cuidadoras.

Así, los trabajadores hablan del cuidado como afecto, pero también como trabajo o atadura. No es que se sientan atados a sus empleados de forma afectiva, sino que realizan trabajo afectivo para ellos motivados por un sentido de deber y responsabilidad. Esta perspectiva del trabajo de cuidados permite cuestionar momentáneamente las jerarquías, al menos desde lo discursivo. Chambers y Grover (2023) advierten acerca del contexto desigual entre el empleador y el empleado a la hora de representar este tipo de masculinidad de modo que se vuelva un producto de mercado. Por la forma en que mis entrevistados hablaban sobre sus responsabilidades de cuidado con respecto a sus empleadores, parecía ser más bien una extensión de la idea de un buen hombre que creaba una dirección diferente de dependencia.

Otra línea implícita en estas narrativas, pero no examinada en detalle por los entrevistados, es la trayectoria de la migración. La reivindicación de la masculinidad a través de su trabajo, incluso cuando se produzca en un sector predominantemente feminizado, también se debe a la identidad que crean en sus comunidades rurales, una imagen de un hombre que se ocupa de su familia y que probablemente les ofrece más riqueza que seguir trabajando en el pueblo. Hoffman (2020) escribe que la migración se veía como un rito de iniciación para todos los hombres jóvenes de Nepal,<sup>6</sup> un paso de la infancia a la masculinidad independientemente del tipo de trabajo que hicieran. En cierto modo, la narrativa de Saibal y Bidhan también alude a ese paso y a un movimiento exitoso en términos de la trayectoria de vida.

<sup>6</sup> La República Federal Democrática de Nepal limita al norte por la República Popular China y al sur por la India.

## La devaluación del trabajo doméstico

En su trabajo, Ray (2000) observa que la falta de autonomía arraigada en el trabajo doméstico forma la base de la sensación de fracaso de los hombres, la cual se ubica en la intersección entre no estar a la altura ni en términos de su masculinidad ni de su identidad como miembros de la clase trabajadora. Esto se insinúa en la manera en que Bidhan y Saibal describen su trabajo, aunque son capaces de añadirle valor convirtiendo esta pérdida de autonomía y participación en trabajo devaluado en una noción de sacrificio y responsabilidad con respecto a su familia. Pero no todos los trabajadores eran capaces de volver a generar valor en el trabajo, yendo en contra de los estereotipos de género asociados con el trabajo de cuidados. Para algunos, la naturaleza del trabajo también era un factor que creaba condiciones de aislamiento, aburrimiento y, como consecuencia, devaluación.

Contradiendo el ritmo laboral frenético que muchos trabajadores mencionan como parte de su explotación, Shyamal (casi cuarenta años), un chofer que trabaja para un médico, experimenta el movimiento lento del tiempo como un desafío.

No me molesta manejar muchas horas. Ese es mi trabajo, pero la espera me mata. Mi empleador es médico, a la mañana salimos para su despacho y, luego, tengo que esperar muchas horas ahí. Estar sentado en el auto con temperaturas altísimas o bajo la lluvia es muy incómodo. A veces, también hay mosquitos. Y las horas pasan muy lentamente. ¿Cuánto puede uno dormir? Tampoco nos permiten prender la radio (12/04/2022, puesto de té).

Los antropólogos han observado la inactividad en las vidas de las personas no empleadas como momentos de ocio, espera, aburrimiento, anticipación (p. ej., Jeffrey, 2010). Annavarapu (2022) ilustra las distintas maneras en que los taxistas viven la espera y muestra que algunos lo consideran inevitable e incluso productivo para acostumbrarse a manejar en la ciudad. Sin embargo, para Shyamal, la

espera se vivía casi como un atascamiento, como un quiebre de los ritmos de su trabajo (Mishra, 2023). El tiempo liminal de trabajo —es decir, el tiempo que se pasa en la espera—, exacerbado por las condiciones incómodas en las que se experimenta, pone de relieve para Shyamal su falta de control sobre su propio tiempo. Tal como les sucede a los empleados domésticos que realizan tareas hogareñas y se quejan por la falta de tiempo en comparación con la cantidad de trabajo que debe completarse (p. ej., Banerjee, 2018), lo que perturba a Shyamal es esa misma falta de control sobre su propio tiempo, la cual se explica mediante las directivas de control por parte del empleador, como no prender la radio.

Los elementos constitutivos del trabajo que se reconocen como infravalorados se asociaban con las mujeres o, en algunos casos, con las castas más bajas. Esto se veía más comúnmente en los trabajos como la limpieza, que requerían contacto físico con la suciedad, una asociación de las personas con lo sucio (Dickey, 2000).

Milan, un joven de poco más de veinte años, llevaba seis meses trabajando como conserje de un alojamiento de Salt Lake cuando realicé el trabajo de campo a comienzos de 2022. Con su familia en una situación desesperada, Milan recientemente había tomado este trabajo como conserje. Como consecuencia de la polio que sufrió de niño, tenía dificultades para caminar, lo que, en su opinión, limitaba sus opciones laborales.

El alojamiento se encuentra en la planta baja de una casa de tres pisos. Mi trabajo principal es ingresar los datos de los huéspedes y la supervisión. Pero también tengo que mantener limpias las habitaciones, hacer la cama, cambiar el agua, lavar las sábanas. A veces, si hay huéspedes y el cocinero no viene, también tengo que cocinar. Estoy siempre a disposición de los huéspedes. Hago esto solo porque me darán dinero para mi formación vocacional y, con mi discapacidad, ¿qué otro buen trabajo podría encontrar? Pero esto es trabajo de mujeres. No les conté a mis amigos, se reirán de mí por hacer el trabajo de una “dama” (15/03/2022, casa de huéspedes).

La vacilación de Milan con respecto a su trabajo también tiene ecos en las palabras de sus empleadores, que confiesan que les resulta difícil conservar a los conserjes. La idea de la subordinación o humillación que supone el trabajo doméstico viene de la necesidad de estar disponible para el empleador en todo momento más que de la realización de tareas; en este sentido, va en contra de las ideas hegemónicas de masculinidad (Ram, 1992). Al ser un joven soltero, lo que define a Mrinal no son sus responsabilidades familiares, sino la vergüenza de haber decepcionado a su familia. Mrinal completó la educación secundaria y siente que no fue capaz de alcanzar su potencial.

No obstante, la razón de su vergüenza no tenía que ver solo con las normas bajo las que operaba su trabajo, sino con el hecho de que su empleo incluyera tareas de mantenimiento del hogar y cocina, las cuales, en su opinión, lo dotaban de una connotación de género que emasculaba a Mrinal. Algo interesante es que sus empleadores también tienen una noción del factor de género incluido en el trabajo, tal como evidencia mi interacción con ellos.

Ya se terminó la época en la que los leales sirvientes y conserjes se ocupaban de las personas y la propiedad. Todos escuchamos historias de viejos conserjes que se volvían parte de la propiedad de la que cuidaban y que, con sus personalidades distintivas, les daban un carácter único a las propiedades. Todas nuestras ficciones bengalíes están llenas de esos personajes, pero en la actualidad, ¿dónde los encuentras? Los jóvenes de hoy en día prefieren trabajar por menos dinero como repartidores de Swiggy a tener un empleo estable como este.<sup>7</sup> En cuanto se enteran que tienen que limpiar habitaciones y cocinar, ¡empiezan a negociar! Fue por eso que, desde este año, estamos implementando una estructura de incentivos: si completan un año de empleo, les pagaremos un curso vocacional de su elección que pueden hacer a tiempo parcial durante la temporada baja. A decir

<sup>7</sup> Swiggy es un servicio de pedidos y entrega de comida por Internet de la India.

verdad, si ofrecer seguridad no fuera una prioridad, las mujeres serían mejores para este trabajo (Sohini, 23/03/2022; residencia).

A partir de estos relatos, queda claro que la feminización del trabajo doméstico remunerado y, por consiguiente, su construcción como trabajo mal pago y de bajo estatus, lo hacen parecer un trabajo inferior, un “trabajo de mujeres” para Mrinal. Que muchos compartan la vacilación de Mrinal se vuelve evidente cuando se toma en cuenta la dificultad de la empleadora para conservar a los trabajadores. Ella también confiesa que, si no fuera por el elemento relacionado con la seguridad que proporciona por defecto la contratación de un varón, habría más mujeres realizando este trabajo. Ray (2020: 22) identifica que la transición hacia ocupaciones dominadas por mujeres también provocó que muchos empleados domésticos varones de mayor edad lamentaran la rápida devaluación y la descalificación del trabajo, algo que también está presente en las reflexiones de Sohini. Las nociones de clase, tradición y posición, con todas sus divisiones jerárquicas, ocupaban un lugar prominente en la narrativa de pérdida de Sohini: pérdida de un pasado en el que la clase, el género y el trabajo parecían estar más alineados.

La sensación de devaluación de Kanti, citada en la primera sección, también confirma algunas de las cuestiones desarrolladas aquí. Su devaluación radica en la despersonalización evidente a partir del comportamiento de sus empleadores, más que en el contenido del trabajo. Para Mrinal, es precisamente el contenido del trabajo y su ubicación en el espacio doméstico lo que moldea(ba) la devaluación del trabajo, de modo que preservar un sentido de legitimidad masculina se volvía una tarea aún más desafiante.

Al tiempo que reconoce las distintas estrategias creativas que los hombres utilizan para seguir dando valor a su trabajo en el sector de los cuidados domésticos, Bartolomei (2010: 103) sostiene que, dado que la fuente de la identidad y legitimidad de los varones yace por fuera de la esfera doméstica, los empleados domésticos perciben la realización de tareas dentro de este espacio, en parte, como una pér-

dida de la hombría o, cuando menos, como un cuestionamiento de la masculinidad tradicional.

### **Conclusión: la masculinidad y el trabajo doméstico**

La investigación en torno a la masculinidad y la clase tendió a enfocarse en lugares de trabajo formales, como fábricas, plantas y sitios similares. Se ha prestado relativamente poca atención a los varones que trabajan en sectores feminizados. Para comprender el incremento de la vulnerabilidad de los varones poco calificados dentro del mercado laboral contemporáneo, este es un campo importante que debe estudiarse. En este capítulo, observé las intersecciones de las prácticas de género y clase para mostrar las formas complejas y, a menudo, contradictorias en las que los varones practican el género en este contexto laboral. Mediante el análisis del caso específico de empleados varones en Bengala Occidental, India, este artículo ilustra los procesos situados, conflictivos y diversos de construcción de identidades de género a través de prácticas de trabajo que se llevan a cabo en mercados laborales profundamente desiguales y que definen las condiciones en las que se realizan los trabajos, así como su valor material y simbólico.

Se vuelve evidente que no todos los trabajadores son receptores pasivos de sus circunstancias, sino que participan de forma activa en la creación de significado, generando valor para su trabajo en un sector mayormente devaluado. Así, a menudo reconfiguran los significados de la masculinidad. En este análisis se busca explicar, por un lado, la tensión que surge de la incorporación de estos trabajadores en una sección ampliamente feminizada, y por otro, las estrategias de resistencia que están disponibles para afrontar estas inserciones, entre las que se incluye, en muchos casos, la creación de un género alternativo de masculinidad. Lo que surge de manera más significativa en las narrativas de los trabajadores es una construcción de un sentido de identidad. Las formas en que los trabajadores mezclan

este sentido de autoestima con la responsabilidad hacia su familia también subraya la importancia del hogar. En general, el hogar ocupa un lugar importante en los estudios sobre el trabajo de las mujeres, pero se ubica en la periferia en las investigaciones del trabajo de los hombres. Sin embargo, los varones a los que hace referencia este capítulo enfatizan el hogar y sus responsabilidades en torno a los cuidados como elementos centrales de sus decisiones y como una lógica para su labor. El proceso de descentralizar el espacio de trabajo y la identidad de clase trabajadora para enfocarse en el bienestar familiar está implícito en distintas nociones de sacrificio, responsabilidad y capacidad. Los varones buscan establecerse como buenos padres, maridos, hermanos e hijos, y así, crean valor para su trabajo como empleados domésticos y trabajadores dedicados a los cuidados. En esto, vemos que las distintas etapas de la trayectoria de vida se vuelven importantes, dado que los jóvenes solteros tienden a tratar el fracaso como una categoría más cerrada, a diferencia de sus homólogos de mayor edad, quienes usan la noción de fracaso (a la hora de conseguir/mantener empleos de clase trabajadora) como momentos de crisis de los que surgen las masculinidades cuidadoras.

Al mapear la diversidad de posiciones que cubren este campo de trabajo, en este artículo exploro las múltiples estrategias que los trabajadores construyen en relación con cada posición. Por consiguiente, me enfoco en la multiplicidad de experiencias laborales que ilustran la heterogeneidad del sitio. Las tensiones dan lugar a un espectro de estrategias que se basan en la materialidad del trabajo (en la especificidad de las tareas y los espacios en los que se realizan), o en la resignificación del papel tradicional del proveedor varón o una apropiación del papel de cuidador, mediante la creación de una ética de la responsabilidad como prerrogativa de la masculinidad. Que estas profesiones no impliquen las mismas tareas ni jerarquías nos permite analizar el sector doméstico y de los cuidados no como un todo homogéneo, sino como un sector laboral complejo y diferenciado.

Los trabajadores también intentan acceder a un cierto componente de su trabajo relacionado con las habilidades, mediante la di-

sociación con las tareas de mantenimiento del hogar y la creación de categorías de trabajo mental, conocimiento y confianza como base de su perfil laboral. Es evidente que suelen usar su privilegio como varones con respecto a otros empleados para rechazar ciertos trabajos. Los varones refutan una y otra vez la idea de que su trabajo se ubique dentro de la esfera íntima del hogar. En cambio, enfatizan su conexión con el mundo exterior —las rutas, los mercados, las tiendas, etc.— para crear una categoría de trabajo que vaya más allá de lo privado, lo íntimo, lo doméstico. Al elevar el trabajo manual y las capacidades encarnadas del trabajo pesado, la resistencia y el compromiso en comparación con otros, los varones reproducen, a la vez, las relaciones de poder en las que ocupan un lugar subordinado. Lo que se vuelve evidente en esta investigación académica de los empleados domésticos son las maneras en que los varones que realizan este trabajo privilegian ciertos aspectos de su trabajo para crear valores en sus tareas. Esos valores buscan inspirarse o transformarse en aspectos de la masculinidad. En sus empleos, los varones resisten la emasculación de forma activa creando nuevas categorías de trabajo masculino que suelen estar separadas del discurso más convencional en torno a la masculinidad de clase trabajadora.

Este estudio sobre los varones que trabajan en un sector feminizado y construido como periférico con respecto al centro del capitalismo ilustra la manera en que esos ámbitos no económicos, en lugar de reflejar simplemente la lógica de las mercancías, tienen sus propios valores ontológicos y normativos (Fraser, 2023: 20), como, en este caso, el cuidado, la responsabilidad y el deber. Sin embargo, no se encuentran por fuera de la esfera del capitalismo, sino que se constituyen en conjunto con su economía y se caracterizan por su relación simbiótica con esta.

## Bibliografía

Amar, Paul (2011). Middle East masculinity studies: Discourses of men in crisis, industries of gender in revolution. *Journal of Middle East Women's Studies* 7(3), pp. 36–70.

Annavarapu, Sneha (2022). The weight of waiting: Suspended mobility and deferred aspirations amongst cab drivers in Hyderabad. *Social Change* 52 (2), pp. 187–202.

Ashforth, Blake E. y Kreiner, Glen E. (1999). How can you do it? Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review* 24(3): 413–34.

Banerjee, Supurna (2018). From “Plantation Workers” to Naukrānī: The Changing Labour Discourses of Migrant Domestic Workers. *Journal of South Asian Development* 13(2), pp. 164–85.

Banerjee, Swapna M. (2004). *Men, Women and Domesticity. Articulating Middle Class Identity in Colonial Bengal*. Oxford University Press.

Bartolomei, Maria Rita (2010). Migrant male domestic workers in comparative perspective: Four case studies from Italy, India, Ivory Coast, and Congo. *Men and Masculinities* 13 (1), pp. 87-110.

Chakraborty, Satya Sikha (2019). From Bibis to Ayahs: Sexual labour, domestic labour, and the moral politics of empire. En: Sinha Nitin & Varma Nitin. (Eds.). *Servants' pasts: late eighteenth to twentieth-century South Asia-Vol. 2* (pp. 41-73). Orient BlackSwan.

Chakravarty, Deepita & Ishita Chakravarty (2011). Girl Children, Family and Dirty Work: Paid Domestic Service in the Indian State of West Bengal. Occasional Paper1. Social Inclusion Cell: CSSSC-UNICEF. [http://www.cssscal.org/pdf/unicef/OP\\_Deepita\\_Chakraborty.pdf](http://www.cssscal.org/pdf/unicef/OP_Deepita_Chakraborty.pdf)

Chamber, Thomas y Grover, Shalini (2023). Masculinities & Paid Domestic-Care Labour in India. LSE Working Paper Series 94.

Choi, Susanne Y. P. (2020). *Migration, Service Work, and Masculinity in the Global South: Private Security Guards in Post Socialist China*. <https://doi.org/10.1111/GWAO.12605>

Chopra, Radhika (2007). Introduction. En: Radhika Chopra (Ed.) *Reframing Masculinities: Narrating the Supportive Practices of Men*. Orient Longman.

Connell, Raewyn y Dados, Nour (2014). Where in the world does neoliberalism come from? The market agenda in southern perspective. *Theory and Society* 43 (2), 117–138.

Connell, Raewyn (2016). Masculinities in Global Perspective: Hegemony, Contestation, and Changing Structures of Power. *Theory and Society*, 45 (4), pp. 303–18.

Cowan, Tom; Campbell, Stephan & Kalb, Don (2023). Theorizing peripheral labor: Rethinking 'surplus populations'. *Focaal* 2023 (97), pp.7-21.

Dickey, Sara (2000). Permeable Homes: Domestic Service, Household Space, and the Vulnerability of Class Boundaries in Urban India. *American Ethnologist* 27 (2), pp. 462–89.

Elliott, Karla (2016). Caring masculinities: Theorizing an emerging concept. *Men and masculinities* 19 (3), pp. 240-259.

Elson, Diane & Ruth Pearson (1981). Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing. *Feminist Review* (7), pp. 87-107.

Ford, Michele & Lyons, Leonore (Eds.) (2012). *Men and Masculinities in Southeast Asia*. Routledge.

“Esto es trabajo de mujeres”. Los hombres, la masculinidad y el trabajo doméstico...

Frøystad, Kathinka (2003). Master-Servant Relations and the Domestic Reproduction of Caste in Northern India. *Ethnos* 68( 1), pp.73–94.

Fraser, Nancy (2022). *Cannibal Capitalism: How Our System Is Devouring Democracy, Care, and the Planet and What We Can Do about It*. Verso.

Jeffrey, Craig (2010). *Timepass: Youth, Class and the Politics of Waiting in India*. Stanford University Press

Kabeer, Naila (1999). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women’s Empowerment, *Development and Change* 30 (3), pp. 435-64.

Kalb, Don (2023). Double devaluations: Class, value and the rise of the right in the Global North. *Journal of Agrarian Change* 23 (1), pp. 204–219.

Kasim, Sharryn y Carbonella, August (2008). Dispossession and the Anthropology of Labour. *Critique of Anthropology* 28 (1), pp. 5-25.

Mani, Veena y Philipp, Shanon (2024). Youth Masculinities from the Global South. *Boyhood Studies* 17 (1), pp.1-5.

Mishra, Pratik (2023). Surplus population in-situ: Brick kiln labor and the production of idle time. *Focaal* 2023 (97), pp. 49-62.

McDowell, Linda & Sharp, Joanne P. (1997a). Gendering Everyday Spaces: Editors’ Introduction. En: Linda McDowell y Joanne P. Sharp (Eds.). *Space, Gender and Knowledge: Feminist Readings* (pp. 263-268). Arnold.

Morgan, David (2005). Class and Masculinity. En: Michael S. Kimmel, Jonathan Hearn y Raewyn W. Connell (eds.). *Handbook of Studies on*

*Men and Masculinities* (pp. 165-177). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452233833.n10>

Morrell, Robert & Swart, Sandra (2005). Men in the Third World: Postcolonial perspectives on masculinity. En: Michael S. Kimmel, Jonathan Hearn y Raewyn W. Connell (Eds.). *Handbook of Studies on Men and Masculinities* (pp. 90–113). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452233833.n6>

Organización Internacional del Trabajo (2017). *Persisting Servitude and Gradual Shifts Towards Dignity of Labour: A Study of employers of domestic workers in Delhi and Mumbai*. [https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995635730002676/4IILO\\_INST:4IILO\\_V2](https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995635730002676/4IILO_INST:4IILO_V2)

Palermo, Hernán M. (2015). Machos que se la bancan: masculinidad y disciplina fabril en la industria petrolera argentina. *Desacatos* (47), pp. 100-115.

Rai, Pronoy (2020). Seasonal masculinities: Seasonal labour migration and masculinities in rural western India. *Gender, Place & Culture* 27 (2), pp. 261-280.

Ram, Kalpana (1992). *Mukkuvar Women: Gender, Hegemony and Capitalist Transformation in a South Indian Fishing Community*. Kali for Women.

Ray, Raka (2000). Masculinity, femininity, and servitude: Domestic workers in Calcutta in the late twentieth century. *Feminist Studies* 26 (3), pp. 691-718.

Ray, Raka y Qayum, Seemin (2010). *Cultures of Servitude: Modernity, Domesticity, and Class in India*. Oxford University Press.

Roy, Srirupa (2007). *Beyond Belief: India and the Politics of Postcolonial Nationalism*. Duke University Press.

“Esto es trabajo de mujeres”. Los hombres, la masculinidad y el trabajo doméstico...

Sen, Samita & Sengupta, Nilanjana (2016). *Domestic Days: Women, Work, and Politics in Contemporary Kolkata*. Oxford University Press.

Siddiqui, Kalim (2018). The Political Economy of India's Postplanning Economic Reform: A Critical Review. *World Review of Political Economy* 9 (2), pp. 235-264.

Sinha, Nitin (2020). Domestic Servants and Master-Servant Regulations in Colonial Calcutta, 1750s-1810s. *Past & Present* 255 (1), pp. 141-188.

Sinha, Nitin & Varma, Nitin (2020). Introduction. En: Nitin Sinha y Nitin Varma (Eds.). *Servants' Pasts: Late Eighteenth to Twentieth-Century South Asia* (pp. 1-37). Orient Black Swan.

Slutskaya, Natasha; Simpson, Ruth; Hughes, Jason; Simpson, Alexander y Uygur, Selçuk (2016). Masculinity and Class in the Context of Dirty Work. *Gender, Work and Organization* 23 (2), pp. 165-182.

Tracy, Sarah & Scott, Clifton (2006). Sexuality, masculinity and taint management among firefighters and correctional officers: getting down and dirty with 'America's heroes' and the 'scum of law enforcement'. *Management Communication Quarterly* 20 (1), pp. 6-38.

Tripathy, Jyotirmaya (2023). The Developmental Desire: The Crucible of Masculinity, from Nehru to Modi. *Journal of Developing Societies*, 39 (1), pp. 63-81.

Walby, Sylvia (1986). *Patriarchy at work*. Polity Press.