

Salazar, Hilda (1999). «Mujer y medio ambiente: acuerdos internacionales», en Verónica Vázquez García (coordinadora), *Género, sustentabilidad y cambio social en el México rural*, México: Colegio de Postgraduados, pp. 179-192.

World Comisión on Enviroment and Development (1987). *Our common future*. Oxford y Nueva York: Oxford University Press, 400 pp.

## Mercado laboral no tradicional

---

### Algunos relatos de conductoras de transporte público de la zona metropolitana de Guadalajara

*María Juana González Tovar*

Universidad de Guadalajara

#### Resumen

El objetivo de este artículo es conocer la situación de las conductoras de transporte público de la zona metropolitana de Guadalajara mediante su perfil, obtenido mediante las entrevistas realizadas en el periodo de febrero a julio de 2005. Otro de los puntos es exponer los motivos de su incorporación a un mercado laboral tradicional de mano de obra masculina, como es el caso del transporte público. Para ello, nos basamos en los relatos de algunas conductoras entrevistadas.

#### Palabras clave

Economía, mercado laboral no tradicional, género.

#### Abstract

The objective of this article is to document the situation of female public transportation drivers in the metropolitan area of Guadalajara, focusing on a description of their profile and motives for incorporating into a traditionally masculine labor force. The information presented here is based on interviews with female drivers collected between february and july of 2005.

#### Key words

Gender, nontraditional labor market, public transportation, Guadalajara.

#### Introducción

Este documento se desprende del proyecto de investigación «Trabajo femenino: el caso de las conductoras del transporte público de la zona metropolitana de Guadalajara», cuyo objetivo es analizar las relaciones de género en actividades económicas consideradas tradicionalmente masculinas, tomando como referencia el caso del transporte público. Investigué si con la incorporación y permanencia de las mujeres estas relaciones se dan entre iguales y si el ser minoría les beneficia o les perjudica, así como proporcionar algunas explicaciones del fenómeno.

Para abordar este objeto de estudio se hizo un recuento de las empresas del transporte público, públicas y privadas, que dan trabajo a 7,700 conductores en tres de las compañías más importantes: la empresa paraestatal, Sistema de Transporte Colectivo Sistecozome) de la zona metropolitana (4,500 choferes); la Alianza de Camiones de Jalisco (ACJ, 2,600 operadores), y Servicios y Transportes (SyT, 600). [*Milenio*, 19 marzo de 2003, Guadalajara]

Esta cifra no incluye las empresas La Tapatía, Turquesa y Cardenal. De los 7,600 conductores, 14 son mujeres, quienes representan el 0.18% del total. El análisis presentado aquí está basado en los testimonios de diez entrevistas con las mujeres conductoras. Debido a problemas ajenos a mi voluntad, no pude entrevistar a las 14 personas.

Este mercado laboral se caracteriza por tener mayoritariamente mano de obra masculina, lo que hace que las pocas mujeres trabajadoras se enfrenten a grandes desafíos aun en nuestros tiempos. Uno de ellos es el cuestionamiento por no ajustarse al estereotipo femenino establecido, lo que les ocasiona que las perciban diferentes o las masculinicen, como las ingenieras; las mujeres que trabajan en el área de seguridad y otras tantas actividades [Hualde Alfaro, 2000].

Los estereotipos masculinos<sup>1</sup> a los que hacemos referencia corresponden a la figura de un hombre fuerte, a veces malencarado. Esos estereotipos de acuerdo con su sexo, hacen que sean dignos merecedores de su actividad, pues tienen que enfrentar problemas o gente problemática y requieren de fuerza física. En el caso de los conductores de transporte, éstos deben resolver problemas viales con destreza, cualidad asignada tradicionalmente a los hombres. Todo esto y más hace que se forme un determinado rol de género exclusivo para esta actividad, por ello las mujeres que se incorporan a este trabajo se enfrentan a grandes desafíos personales y sociales, ya que supone para ellas la idea de que deben cubrir completamente el perfil del puesto, sin que su condición de mujeres las limite, por lo que ver a una mujer desempeñando estos trabajos, nos provoca una ruptura de los estereotipos<sup>2</sup> tradicionales, pero no sólo sucede con las mujeres sino también se presenta la misma ruptura en los estereotipos asignados para cada sexo.

En este trabajo expondremos el perfil de las conductoras de transporte urbano y los motivos que tuvieron para incorporarse en esta actividad. Dichos puntos los presentaremos de la siguiente manera: en la primera parte analizaremos los datos sociodemográficos de las conductoras para obtener su perfil, lo que nos muestra su forma de vida y otros detalles; en la segunda parte exponemos los motivos por los que las mujeres se incorporaron a trabajar de conductoras, y finalmente mostramos algunos relatos obtenidos de las entrevistas realizadas en el periodo de febrero a julio de 2005.

### **1. Datos sociodemográficos de las conductoras de transporte urbano**

Para obtener el perfil de las conductoras analizamos datos sociodemográficos obtenidos de las entrevistas a las conductoras en el periodo mencionado arriba. Lo que arrojó los siguientes resultados:

#### **Edad de las conductoras de transporte público**

Esta actividad se caracteriza por contar con mano de obra femenina en edad madura.

Insertar GRAFICO 04.rtf

Fuente. Entrevistas realizadas a las conductoras en el periodo de febrero a julio de 2005.

#### **Escolaridad de las conductoras y composición de la familia de origen**

La mayor parte de estas trabajadoras proviene de familias numerosas, con un promedio de siete hermanos; con poder adquisitivo bajo, lo que las obligó a trabajar a temprana edad. El promedio de iniciación al mercado laboral es a los catorce años, esto no es exclusivo de las que nacieron en la zona metropolitana de Guadalajara, que son el 60%. Lo mismo ocurrió con el 20% de Baja California y el otro 20% es de otros estados de la república.

Insertar GRAFICO 05.rtf

Fuente. Entrevistas realizadas a las conductoras en el periodo de febrero a julio de 2005.

A pesar de no ser las mayores de su familia, se vieron obligadas a abandonar sus estudios para sostener a la familia y para apoyar a sus hermanos o hermanas a seguir sus estudios, lo que refleja su bajo nivel de escolaridad.

Insertar GRAFICO 06.rtf

Fuente. Entrevistas realizadas a las conductoras en el periodo de febrero a julio de 2005.

### Jefaturas de familia<sup>3</sup>

Es importante señalar que el 80% de las conductoras entrevistadas son jefas de familia que cuentan con un promedio de cuatro hijos. Son mujeres que tienen en promedio quince años de separadas o divorciadas, por lo que solas se encargan de los gastos familiares.

Lo anterior lo podemos corroborar en el artículo «Mujeres jefas de familia», de García y De Oliveira [2005], que explica los motivos del incremento de los hogares encabezados por mujeres. Dicho documento señala que una de las causas es el aumento en la esperanza de vida femenina, otra, el incremento de unidades domésticas con hijos dependientes que aumentan el número de separaciones, divorcios y abandono masculino. Dichos hogares son encabezados por mujeres jóvenes, que luego permanecen solteras o en uniones esporádicas, especialmente cuando se embarazan y el varón no asume su responsabilidad.

### Características de su vivienda

Del total de las conductoras el 60% vive en casa propia, mientras que el 40% paga renta. Todas viven en la zona metropolitana de Guadalajara y sus viviendas cuentan con todos los servicios.

### Estado civil y mercado laboral

Otro de los resultados obtenidos fue que el 50% de ellas dejó de trabajar cuando se casó y se reincorporó a trabajar cuando se separó o estaba en proceso de separarse de su pareja; esto lo corrobora el artículo «Grupos domésticos de Guadalajara: análisis diacrónico de su organización antes y durante la crisis económica», de González de la Rocha [1994], mismo que expone que en las últimas décadas las mujeres dejaban de trabajar al contraer nupcias; sin embargo, siempre estaban dispuestas a reanudarlo en cualquier momento de crisis económica familiar. No sólo están disponibles para trabajar cuando se divorcian o se separan sino que tienen la necesidad de mantener a sus hijos porque los padres no se hacen cargo de ellos. Algunas no comienzan a trabajar de conductoras de transporte, pero lo hacen en el periodo de transición de su estado civil, por lo que podemos decir que es una causa fundamental para tomar la decisión de incorporarse a esta actividad; eso explica la estabilidad de esta mano de obra, ya que cuentan con un promedio de once años de antigüedad en esta actividad.

### Historia laboral

El 50% de las conductoras contaba ya en su historia laboral con experiencia en esta actividad, pues antes había trabajado de taxista o de chofer privado; sólo el 30% de ellas tenía familiares — padre, hermanos o la propia pareja— laborando de conductores en el transporte público.

### Jornada laboral

Uno de los atractivos de ser conductora de transporte es la jornada laboral de 24 por 24 horas para el 70% de ellas, lo que les da tiempo de cumplir con las obligaciones que tienen como jefas de familia: atención a los hijos, del hogar. El 30% cuenta con una jornada laboral de ocho horas, horario también favorable para la atención de la familia.

### Salario

Otro de los atractivos de esta actividad es el salario, ya que en sus trabajos anteriores eran empleadas domésticas; empleadas en tiendas departamentales o en restaurantes; todas actividades tradicionalmente asignadas a las mujeres, como lo menciona Gómez Bueno [2001] en su artículo «Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis». Esto es parte de la segregación ocupacional,<sup>4</sup> la cual está fuertemente considerada por el simbolismo de género, que se manifiesta en forma de segregación horizontal,<sup>5</sup> dado que la ocupación se distribuye de forma diferente para las

mujeres y los hombres, estas tareas se definen convencionalmente propias de cada género.

Como puedo ejemplificar en el caso de una de las conductoras: aproximadamente hace veinte años, antes de ser conductora, trabajaba de empleada doméstica, ganando cien pesos por semana, y al inicio de su trabajo como conductora le pagaban quinientos pesos. Esta diferencia significativa es porque la actividad de conductor de transporte urbano es un trabajo reconocido como masculino y es mejor remunerado.

Los salarios actuales varían según la empresa en la que laboran, al 60% de quienes trabajan en la Alianza y el Sistecozome les pagan 18% de los boletos que vendan; en dinero sería aproximadamente entre \$ 1, 800 a \$ 2, 200. El 10% que trabajan en Turquesa tienen un salario base de \$200 pesos diarios más comisión; subrogados dicho salario, varía según el patrón.

## **2. Motivos por los cuales se incorporan a trabajar de conductoras de transporte público**

En esta segunda parte nos basaremos en los relatos de tres conductoras para analizar los motivos que las llevaron a incorporarse al transporte urbano. Para mantener la confidencialidad de las entrevistadas nos referiremos a ellas con un alias.

### **Caso 1: Judith**

Judith, conductora de transporte público, tiene veinte años de antigüedad, es originaria de Mexicali, Baja California. En el momento de la entrevista tenía cincuenta años de edad, de los cuales veinte años ha vivido separada de su esposo, con quien procreó cuatro hijos. Éste fue el principal motivo que tuvo para incorporarse como conductora de transporte público.

Ella argumentaba que la situación económica precaria en la que vivía era ocasionada por encontrarse en el primer año de su divorcio, por lo que tuvo que hacerse cargo de la manutención familiar debido a que sus hijos eran menores de edad.

En su entrevista relata la frustración de no poder alimentarlos ni vestirlos, ya que lo que ganaba planchando no le alcanzaba para cubrir sus primeras necesidades:

Me decidí, porque me acababa de quedar sola con cuatro niños: una de diez años, una de ocho, una de cinco y el niño de cuatro años. Y no podía, la verdad, ni siquiera alimentarlos como se debía y los mal pasé

mucho y durante un año. Pues así estuve, entonces a mí me dio miedo de las mal pasadas — no las mías— , sino las de ellos. La señora con quien yo trabajaba — un día a la semana planchaba— me dijo; deje le traigo el radio señora Judith, para que no se enfade tanto, y en el radio dijeron: «Necesitamos mujeres que sepan manejar», y dicen: «Aquí las vamos a capacitar»; y yo fui, la verdad, señorita, yo estaba tocando fondo. La señora me prestó unos tenis de su esposo para venir a pedir trabajo, porque se podía decir que andaba descalza, traía unas chancas todas rotas, y así como yo andaba, mis hijos andaban peor, llegue a Sistecozome, yo no sé como me vieron, yo no sé la verdad.

En otra parte de la entrevista relata:

La primera vez que me entregaron las llaves del minibús, que me dijeron ése va a ser el minibús que vas a trabajar, pues se me doblaron las piernas, señorita, te lo juro se me doblaron las piernas, cuando iba subiendo los escaloncitos y sentí un temor, se me apoderó un miedo, pero cuando ya estaba sentada, comparé los miedos, dije: qué me da más miedo, la verdad, matar de hambre a cuatro niños o aventarme, aventarme, aventarme, porque pos me aviento o mis hijos se me mueren de hambre, y no, y era más grande el miedo a eso, y me aventé. ¡Ay Dios mío!, hasta aquí me permitiste llegar, le dije y ahora pues ayúdame en lo demás.

Téllez Infantes [2001] señala que a nivel de las representaciones ideológicas, existen unas actividades que se consideran «naturalmente» como propias de mujeres mientras que otras son exclusivas de los hombres. Resalto lo de «naturalmente» porque se entenderá que en ambos sexos hay unas aptitudes específicas que les vienen dadas innatamente y que les capacitan para tipos de trabajos distintos. Diferencias que se convierten en desigualdad, como en otras muchas ocasiones, en detrimento del género femenino. Tal como evidencia el anterior relato, recuperamos que se presentan estas conductas de representación ideológica todavía. Así lo menciona nuestra entrevistada, quien antes de trabajar de conductora, se dedicaba a planchar, actividad reconocida como propia para las mujeres.

Esto ocasiona que las actividades llamadas «naturalmente» femeninas sean mal remuneradas y que a las jefas de familia no les alcance el sueldo para cubrir sus necesidades básicas, y busquen otras actividades, en este caso de conductoras de transporte. Lo que ocasiona este detrimento a las actividades femeninas es la desvalorización por considerar que todo trabajo cuenta con un valor de cambio, pero al realizarse en el ámbito doméstico y ser una prolongación de estas actividades en

el ámbito público, no posee esta característica por lo que pasa a ser una actividad secundaria [Téllez Infantes, 2001].

En las actividades de servicios, como el transporte público, podemos decir que es una actividad «naturalmente masculina». Nuestras entrevistadas manifiestan haberla elegido en función del bienestar familiar, convirtiéndose en proveedoras. También las necesidades familiares las obligan a tomar esta decisión. Esto lo podemos corroborar en el relato ya mencionado, donde expresa que el miedo que sintió por no poder alimentar a sus hijos fue el principal motivo que la obligó a tomar la decisión de trabajar en esta actividad totalmente opuesta a una «naturalmente femenina».

### Caso 2: Margarita

Margarita, oriunda de Veracruz, cuenta con once años de antigüedad como conductora de transporte público. En el momento de la entrevista tenía 49 años y cuatro hijos que procreó con su esposo, del cual se separó. En este momento vive en unión libre. Su nivel de escolaridad es de primaria. El principal motivo que tuvo para incorporarse al transporte público fue la preferencia que siente por los trabajos tradicionalmente masculinos, así lo expresa en su relato:

El porqué entré a trabajar de chofer, porque en sí no me gustan los trabajos de mujeres, o sea no me gusta trabajar de sirvienta, no me gusta ganar poquito, no digo que gano un dinerito, pero sí me alcanza para sobrevivir. Éste fue el motivo por el cual yo entré a trabajar.

Al cuestionarle: «¿Por qué no le gustan los trabajos de mujeres?», ella respondió:

La verdad, no sé, ja, ja, la verdad nunca me han gustado, bueno el trabajo de costurera sí me gustaba pero es muy cansado, el trabajo de soldador lo dejé porque se acabó, yo creo que si hubiera seguido, pues a lo mejor ahí estuviera, ese trabajo es también de hombre. Se me hizo más fácil enseñarme a manejar bien y meterme ahí, no me gusta estar encerrada, no me gusta el encierro.

Tomando como base la teoría de la representación ideológica [Téllez Infantes, 2001] que dice que existe una construcción social de actividades propias para las mujeres como para los hombres, en el anterior relato notamos que a la entrevistada no le gustan las actividades de «mujeres» como sirvienta y prefiere labores «naturalmente» masculinas, como las del transporte público.

Si relacionamos los precarios ingresos percibidos por actividades «naturales» femeninas — por ser una extensión del hogar o complementaria— notamos que se encuentran devaluadas y por consiguiente, mal pagadas. Para Margarita éste fue un motivo importante para incorporarse al transporte público, dado que se asocia al espacio público. Dicha categorización está centrada en lo biológico humano, ya que se relaciona a los foros públicos como uso y propiedad de los varones. [Aguilar Nery, 2003]

Este uso y propiedad de los foros públicos para los hombres lo podemos ver en esta actividad, ya que la calle es el lugar en donde se desarrolla. Como señala, Aguilar Nery: «Mientras los conductores recorren la ciudad por ciertas rutas, conocen o — mejor dicho— están dispuestos a tener mayor contacto con las personas extrañas, descubren nuevos lugares o crean lazos relativamente estables en cada uno de los nodos del trayecto de cada ruta. En suma, las calles, las estaciones y el vehículo son sitios donde transcurre buena parte de la vida de los transportistas».

El sitio en donde transcurre esta actividad es uno de los principales motivos por los que Margarita decide incorporarse a este trabajo, como lo menciona en su relato, le atrae la libertad que le da el trabajo, el ingreso que perciben teniendo el espejo del ingreso de actividades secundarias como en su caso de costurera, que para ella era más desgastante que el manejar, esto lo encontramos en el relato que nos hace saber los motivos por los cuales decidió incorporarse a esta actividad.

### Caso 3: Gloria

Gloria, divorciada y oriunda de Tijuana, Baja California, es conductora desde hace siete años. En el momento de la entrevista contaba con 38 años y cinco hijos. Su escolaridad es de primaria. Uno de los principales motivos para decidirse a trabajar de conductora es el hecho de que su padre y hermano eran conductores. Como se nota en el siguiente relato, la preferencia que siente por este trabajo hace que se le facilite, sin dejar de lado el salario que percibe:

¿Qué me hizo ingresar a ser conductora? El principal motivo que yo tengo es que mi papá fue conductor aquí mismo, hace muchísimos años. Tengo otro hermano también en el transporte, antes que yo, ¿no sé si quede?, eso que dicen «se lleva en la sangre», pero me fascina mi trabajo, me gusta, por eso se me hace más fácil porque me gusta. Además, era el de mejor ingreso para sostener a mi familia, y era una gran satisfacción poder, saber que podía estar a la par de un hombre, cosa que años atrás se nos negaba todo eso. El hombre era hombre, y la mujer era menos que nada. La mujer, entonces, es un orgullo y una

satisfacción, lástima que no pueda yo, me hubiera gustado, mmm, hasta inclusive ser aviadora, algo que, quizá siempre ha sido mi espíritu de competencia hacia el hombre, porque siempre nos han querido ver muy abajito.

[...]

A raíz de que soy divorciada, eso me hizo todavía como retarlos o retarme a mí misma si podía realmente con un trabajo entre comillas «que nomás a ellos les pertenecía», entonces, por eso, entré por reto, a mí misma, y era mejor, el que mejor economía me podía dar para sostener a mi familia, lo sabía, me gustaba, y dije en éste entro.

Nuevamente tomamos como base la teoría de la representación ideológica, pues el relato anterior demuestra que Gloria tiene presente la asignación de actividades para cada sexo, y el hecho de competir y ser partícipe de esta actividad le representa un triunfo personal y con eso demuestra el porqué debe estar en este trabajo.

Téllez Infantes [2001] señala: «Es a través del trabajo como los sujetos de una comunidad adquieren un reconocimiento determinado, un *status* y prestigio. Se les permite participar en el ámbito de lo compartido socialmente y se les otorga unos rasgos definidores de su propia identidad. Y es que los grupos humanos definen una parte de su identidad a través del trabajo, porque por muy instrumentales o impersonales que puedan ser las tareas que se realicen, para el trabajador se trata de una experiencia personal, de una forma de relacionarse con la realidad en que vive, de identificarse y de ser identificado».

Esta identificación con su padre y su hermano es la causa fundamental para incorporarse a este trabajo, el cual lo muestra como un logro que se le debe reconocer, pues le da un estatus para trabajar de conductora de transporte público.

### **Conclusiones**

El resultado que nos arrojaron las entrevistas dan cuenta de que la población femenina que trabaja en el transporte público de la zona metropolitana de Guadalajara se caracteriza por ser mano de obra de edad madura debido a que el 50% de ellas está en el rango de 36 a 40 años, donde el 80% del total de las conductoras son jefas de familia.

Cabe mencionar que es una actividad con mano de obra estable y que el promedio de antigüedad es de once años.

El 50% de las conductoras reportan en su historia laboral que tuvieron contacto previo con este trabajo: de conductoras de taxis, de chofer privado o repartidoras, y sólo el 30% de ellas cuentan con un familiar trabajando en el ramo.

Mediante los testimonios observamos que los motivos por los que se incorporan a trabajar de conductoras de transporte público están en función de sus necesidades familiares primordialmente, lo que implica trabajar en una actividad «naturalmente» masculina, ya que perciben salarios mejor remunerados que en las actividades «propias» de las mujeres, a pesar de que esto implique tener doble jornada, pues siguen encargadas de hijos e hijas o tienen que tejer redes de solidaridad con los miembros de la familia — que regularmente también son mujeres—, para que las apoyen con la atención de los hijos y las obligaciones del hogar.

Por otro lado, podemos decir que estas actividades «naturalmente» masculinas cuentan con mayor valoración, dado que tienen un valor de cambio, el cual se le adjudica por realizarse en el ámbito público y por ser ejecutado mayoritariamente por varones. A diferencia de las actividades «naturalmente» femeninas, consideradas como una prolongación del ámbito doméstico o una actividad complementaria, lo que las desvaloriza y hace que pierdan importancia y reconocimiento.

Recepción: Mayo 31 de 2007

Aceptación: Septiembre 8 de 2007

**María Juana González Tovar**

marijuanagt@hotmail.com

Mexicana. Licenciada en economía por la Universidad de Guadalajara. Actualmente es investigadora en el Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara.

### Notas

<sup>1</sup> Los estereotipos de género se muestran como una expresión de la probabilidad percibida de que una persona desarrolle determinadas cualidades a partir del hecho de que se trate de una mujer o un varón. Barbera [1998].

<sup>2</sup> Los esquemas de género, a su vez, van a ser decisivos sobre el desarrollo de comportamientos, actitudes preferencias y valores, vinculados específicamente con lo masculino y con la feminidad. También las conductas tipificadas de género repercutirán sobre el proceso de identidad, contribuyendo a reforzarlo, flexibilizarlo o transformarlo, pues generará una estructura dinámica de interacción continua. Barbera [1998].

<sup>3</sup> Las jefaturas de hogares femeninas son básicamente aquéllas en donde las mujeres son las responsables económicas de la familia. De Oliveira Lázaro, Orlandina [1998]. Citada por Ma. Candelaria Ochoa Ávalos [2007]; Brígida García y De Oliveira Lázaro, Orlandina [2005];

Castellanos, Rosa; Zapata Martelo, Emma [2005]; García y De Oliveira [2005], y Sara, Helen I. [2006].

<sup>4</sup> Segregación ocupacional. La incorporación creciente de mujeres al mercado laboral ha implicado mayor grado de segregación ocupacional, ya que las mujeres se han incorporado fundamentalmente en ocupaciones calificadas como «femeninas». Las ocupaciones que han registrado un mayor grado de segregación han sido los grupos menor cualificados. Ribas Bonet, María Antonia [2004]; Salas, Carlos y Leite, Marice [2007]; Torada, Rebeca y Moreno, Neus [2000]; Otero Giradles, M. Soledad [2001]; Fernández Hasn, Alma [2007], y Gómez Bueno, Carmuca [2001].

<sup>5</sup> Segregación horizontal. Se argumenta que las ocupaciones se definen convencionalmente como las tareas «propias» de uno y de otro género, considerándose que hay trabajos remunerado «femeninos» cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras otros son impropios de ellas. Gómez Bueno, Carmuca [2001]; Ribas Bonet, María Antonia [2004]; Salas, Carlos y Leite, Marice [2007]; Torada, Rebeca y Moreno, Neus [2000]; Otero Giradles, M. Soledad [2001], y Fernández Hasn, Alma [2007].

### **Bibliografía**

Aguilar Nery, Jesús (2003). «Masculinidad, choferes y espacios urbanos en México.» [En línea] Convergencia. UAEM, México. Septiembre-diciembre 2003, número 33, <http://convergencia.uaemex.mx/homepage.shtml>

Barbera, Ester (1998). *Procesos básicos: estereotipos, identidad y roles de género*. Ariel Psicología del género. México. D. F.

Fernández Hasan, Alma (2007). «La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional». En: Revista de estudios de género *La ventana*. Universidad de Guadalajara. Mayo 2007, volumen III, número 25.

García, Brígida y De Oliveira, Orlandina (2005). «Mujeres jefas de hogar y su dinámica familiar». [En línea] Papeles de población, Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México. Enero-marzo, número 43. <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11204303>

Gómez Bueno, Carmuca (2001). «Mujeres y trabajo. Principales ejes de análisis.» [En línea] *Papers*, Revista de sociología 63/64, pp.123-140. <http://ddd.uab.es/pub/papers/0210286n63-64p123.pdf>

González de la Rocha, Mercedes (s/f). «Grupos domésticos de Guadalajara, análisis diacrónico de su organización antes y durante la crisis económica», Beatriz Bustos y Germán Palacio (compiladores). En: *El trabajo femenino en América Latina*. Universidad de Guadalajara, 1994, pp. 295-311.

Hualde Alfaro, Alfredo (2000). «Trayectorias profesionales femeninas en mercados de trabajo masculinos: las ingenieras en la industria maquiladora.» [En línea],

- Ponencia presentada en el seminario internacional de Latin American Studies Association (LASA), Miami 16-18 de marzo, del 2000. El Colegio de la Frontera Norte. pp. 1-35. [www.cem.cl/pdf/ponenciaalas.doc](http://www.cem.cl/pdf/ponenciaalas.doc)
- Lázaro Castellanos, Rosa; Zapata Martelo, Emma; Martínez Corona, Beatriz, y Alberti Manzanares, Pilar (2005). «Jefaturas femenina de hogar y transformaciones en los modelos de género tradicionales de dos municipios de Guanajuato.» Revista de estudios de género *La ventana*. Universidad de Guadalajara. Diciembre 2005, volumen III, número 22.
- Ochoa Ávalos, Ma. Candelaria (2007). «Pobreza y jefatura femenina». En: Revista de estudios de género *La ventana*. Universidad de Guadalajara. Mayo 2007, volumen III, número 25.
- Otero Giradles, M. Soledad (2001). «Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial.» [En línea] Hacienda Pública Española, 159-4, <http://www.webs.uvigo.es/cgradin/Publicacions/Segregacion-Hacienda.pdf>
- <BIRibas Bonet, María Antonia (2005). «Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual.» [En línea] Departament d'Economia Aplicada Universitat de les Illes Balears. <http://www.uib.es/depart/deaweb/pdf/w6.pdf>
- Safa, Helen I. (2006). «Globalización, desigualdad, e incrementa de los hogares encabezados por mujeres.» [En línea] Centro de Estudios Latinoamericanos Universidad de Florida. [http://www.ciesasoccidente.edu.mx/eventos/\\_invitaciones/textosafa1.htm](http://www.ciesasoccidente.edu.mx/eventos/_invitaciones/textosafa1.htm)
- Salas, Carlos. Leite Marcia (2007). «Segregación ocupacional por género: una comparación Brasil-México.» [http://www.fcc.org.br/seminario/LEITE\\_SALAS.pdf](http://www.fcc.org.br/seminario/LEITE_SALAS.pdf).
- Téllez Infante, Anastasia (2001). «Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural.» [En línea] Gazeta de Antropología, número 17, 2001, Texto 17-17. Universidad Miguel Hernández, Elche (Alicante), [http://www.ugr.es/~pwlac/G17\\_17Anastasia\\_Tellez\\_Infantes.html](http://www.ugr.es/~pwlac/G17_17Anastasia_Tellez_Infantes.html)
- Torada, Rebeca y Moreno, Neus (2000). «Salud laboral y género.» [En línea] Mujer y trabajo. Problemática actual: Valencia. Editorial Germania. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272004000100006&Ing=es&nrm=](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272004000100006&Ing=es&nrm=)

### Fuentes hemerográficas

No hay registros de los choferes de la ciudad. Dolores Reséndiz Mora y Jorge Zamora Fuentes. Publicado en: *Milenio* 19 marzo de 2003, Guadalajara, pp.1-2.