



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS SUPERIORES  
UNIDAD LEÓN**

**TEMA: GÉNERO, DIVERSIDAD Y TRABAJO: LAS  
MUJERES CHOFERES DE LEÓN, GUANAJUATO**

**FORMA DE TITULACIÓN: TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

**LICENCIADO EN DESARROLLO Y  
GESTIÓN INTERCULTURALES**

**P R E S E N T A:**

**DIANA LAURA DELGADILLO GÓMEZ**

**TUTORA: DRA. CLAUDIA CHRISTINA  
CHIBICI-REVNEANU**

**León, Guanajuato**

**Mayo 2018**





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



## **Reconocimientos**

Al programa de becas Manutención y Apoyo a tu Transporte UNAM y al PAPIIT (Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica) con número IN405116 “La escritura expresiva como herramienta de desarrollo y bienestar”. Estos programas fueron un gran apoyo durante mi carrera.

## **Agradecimientos**

A mi papá, mi mamá, Cristina y Paty por creer siempre en mí y apoyarme en mi sueños.

A mis amigos y compañeros por brindarme inolvidables momentos de alegría, en especial a Charlott quien me acompañó a la realizar las entrevistas a los usuarios.

A mis maestros por enseñar con pasión, especialmente a Claudia, Miguel y Gonzalo.

A Oscar por el cariño.

A cada persona que ha dejado un poco de su esencia en mí y ha permitido que yo deje un poco de mi esencia en ellos.



## Índice

Introducción.....	8
Un acercamiento a la teoría .....	10
Trabajos anteriores .....	11
Características de la investigación.....	14
Esbozo de los capítulos .....	16
Capítulo I: Género y trabajo .....	18
1.1 Género y sexo .....	22
1.2 Roles de género .....	26
1.3 Estereotipo, prejuicio y discriminación .....	28
1.4 Dominación .....	31
1.5 Relación trabajo y familia .....	34
1.6 Relación trabajo y empoderamiento .....	37
1.7 Contexto histórico de mujeres latinas y mexicanas trabajadoras .....	38
Capítulo II: Operadoras Leonesas .....	43
2.1 Cifras sobre la gente trabajadora de León .....	43
2.2 El transporte público en León.....	44
2.3 Maruquita .....	46
2.4 Susan.....	49
2.5 Yoyis.....	52
2.6 Amy .....	55
2.7 Mariola .....	57
2.8 A prueba constantemente .....	58
Capítulo III: Usuarios leoneses .....	60

3.1 Una exploración con los usuarios.....	60
3.2 Romina .....	61
3.3 Bernardo .....	63
3.4 Lupita.....	64
3.5 Pedro y Luis.....	65
3.6 Eduardo.....	66
3.7 Mayela .....	67
3.8 Julio .....	68
3.9 Georgina .....	71
3.10 Elena.....	72
3.11 Gregorio.....	73
3.12 Cecilia.....	74
3.13 Jonathan .....	75
3.14 Roles persistentes .....	77
Conclusiones.....	79
Bibliografía.....	85
Apéndice.....	91
Cuestionario operadoras .....	91
Cuestionario usuarios .....	94
Bitácora de campo .....	96



## **Introducción**

Hablar de la relación que existe entre sexo, diversidad y trabajo, es hablar de la construcción social de la diferencia sexual; de la percepción de la diversidad, es decir, cómo las personas actúan frente a la diferencia; y del trabajo, según las diferencias de género cómo nos dividimos las tareas.

Esta tesis habla de la relación que existe entre estos tres términos, y cómo en la ciudad de León se vive esta situación, específicamente en el oficio de operador de transporte público. Se investiga acerca de posibles acontecimientos discriminatorios hacia las mujeres en el proceso de inserción de estas operadoras al prevalecer estereotipos y prejuicios hacia lo femenino y las mujeres. Se hace además una mención de la diversidad como favorecedora para evitar la discriminación laboral y de género.

Está expresado en la Ley Federal del Trabajo y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que cualquier persona se puede dedicar a lo que sea y con el mismo salario sin importar sexo u otras variantes. Sin embargo, se puede observar en muchos ámbitos que la realidad es que todavía existen algunos trabajos considerados “masculinos” y otros “femeninos”. Se dotan no sólo a las personas de género, sino también a las ocupaciones.

El género es un tema muy estudiado en la actualidad, la relación entre trabajo y género no tanto, pero escasean aún más las investigaciones sobre mujeres que se emplean

en trabajos tradicionalmente masculinos. Vivimos en una sociedad que separa todo por género, Kimmel (2004) muestra que las instituciones sociales están separadas por género: la familia, el salón de clases, la religión, medios de comunicación, las políticas y el mundo laboral.

El oficio de chofer en la ciudad de León precisa ser un campo de estudio de este fenómeno, ya que se conoce que un bajo porcentaje de mujeres en este ámbito. Según la Dirección de Movilidad del municipio de León (Dirección de Movilidad del municipio de León, comunicación telefónica, abril 2015), en 2015 sólo 0,5%, es decir 8 de 1808, de los choferes de transporte público eran mujeres, es por estas cifras que nace el interés por estudiar este campo y analizar si existe una negación a la diversidad de género dentro de un trabajo tradicionalmente masculino.

El objetivo general del presente trabajo es, entonces, identificar aspectos que reflejen discriminación de género hacia las mujeres operadoras de transporte público en la ciudad de León. El primer objetivo secundario es analizar las vivencias de las conductoras que reflejen discriminación de género y finalmente, el segundo objetivo secundario es analizar desde los discursos de usuarios la existencia de prejuicios hacia mujeres que se dedican a trabajos que tradicionalmente han sido ocupados en su mayoría por varones.

La importancia del tema radica en que a pesar de haber división por sexo en el día a día y en prácticamente todo lo que hacemos e incluso usamos, no es un tema tan ampliamente estudiado en el estado de Guanajuato. Este tipo de investigaciones invita a la sociedad leonesa a la reflexión de la propia sociedad haciendo hincapié en la diversidad y cómo puede ser beneficiosa para incidir en el trato justo de ciertos grupos sociales.

Es preciso estudiarlo desde la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales, ya que mirar desde una perspectiva de la diversidad cultural y reflejar nuevos caminos para la sociedad es posible gracias al enfoque multidisciplinario que permite la carrera.

La hipótesis de esta investigación es que el trabajo de chofer en la ciudad de León es considerado masculino y por lo tanto algunas mujeres que están inmersas han sufrido discriminación. Además, aplicando una metodología cualitativa, se quiere llegar a comprender cómo se vive dicha discriminación por parte de individuos.

### **Un acercamiento a la teoría**

Esta tesis hace uso de varios teóricos relevantes, tales como Kimmel (2004); Ariza y De Oliveira (2000), (2002); y García, Blanco. y Pacheco (2000). Por lo pronto, vale la pena hacer mención de Durkheim, quien en su tesis titulada *La división del trabajo social* comenta que la división del trabajo sexual puede limitarse o no a las diferencias de los órganos sexuales, o bien puede ir más allá de estas diferencias y extenderse a funciones orgánicas y sociales. Para él esta división no fue tan marcada siempre, sino que se ha manifestado cada vez más. Al principio se limitó a las funciones sexuales, pero poco a poco se ha extendido a otro tipo de funciones. Comenta que recientemente que la mujer se retiró de la guerra y de los asuntos públicos para insertarse totalmente a la vida familiar; se han disociado las funciones, un género se centró en funciones afectivas y el otro en funciones intelectuales (Durkheim, 2002).

## **Trabajos anteriores**

Revisando antecedentes relacionados con género y transporte, existen algunos ejemplos interesantes. Por ejemplo, Jesús Aguilar Nery (2003), antropólogo urbano; en su ensayo titulado “Masculinidades, Choferes y Espacio Urbano en México” hace una exploración de la construcción social de la identidad del género masculino concesionado en la Ciudad de México en relación al espacio, prácticas culturales, costumbres y relaciones que se llevan a cabo. Todo esto que alimenta la construcción de la masculinidad en los años de 1996 a 1999.

El autor explica que es en este trabajo donde se recrean, fomentan y reproducen prácticas que refuerzan el rol masculino. La velocidad, las ruedas, las carreteras se han relacionado con el falo, para Aguilar el autobús es sucesor del ferrocarril.

Por otro lado, la economista María Juana González Tovar da a conocer mediante el artículo llamado “Algunos relatos de conductoras de transporte público en la ciudad de Guadalajara” las muestras de entrevistas que realizó en la ciudad mencionada en el año 2005.

González (2008) comenta que en ese año sólo catorce mujeres eran conductoras de transporte público, sin embargo ella sólo pudo entrevistar a diez. Las coincidencias que presentaron estas fueron que se incorporaron al trabajo en edad madura, provienen de familias numerosas (alrededor de siete hermanos), poder adquisitivo limitado que las hizo

trabajar desde pequeñas, y como consecuencia en estos casos el nivel de escolaridad es bajo. El 80% de sus entrevistadas son jefas de familia, tienen en promedio cuatro hijos y son divorciadas o separadas. La mitad dejó de trabajar cuando se casaron y se reincorporaron al mercado cuando estaban en proceso de divorcio.

Se resalta además, la decisión de tomar este empleo porque es mejor pagado que los trabajos que tenían antes y se consideraban femeninos, por ejemplo empleada doméstica y que los horarios de 24-24 o de 8 horas al día en su trabajo de chofer les permiten seguir con sus responsabilidades familiares.

El espacio de trabajo se presenta como una oportunidad de cambio. Hay una trayectoria larga en la cual las mujeres obreras participaban en el ámbito público, sobre todo las obreras y comerciantes. Sin embargo, no eran tan visibilizadas, ahora está la oportunidad de crear un ambiente de respeto, igualdad y cambiar la configuración social. El papel de las instituciones públicas y privadas debería ser entonces un espacio de promoción a la diversidad.

Los prejuicios institucionales son la extensión de los prejuicios individuales, pero aún más peligrosos porque la gente tiende a creer que las instituciones son legítimas. Añadiendo que muchas veces es más difícil de distinguir la discriminación que estas ejercen, esta ocurre cuando sistemáticamente favorecen a un grupo y sabotean a otro, ya sean mujeres, indígenas, inmigrantes, entre otros (Jones, Dovidio y Vietze, 2014).

La diversidad es un hecho, el asunto a tratar es cómo las personas respondemos a este hecho. Cada cultura tiene su propia visión de la realidad y cada visión de la realidad tiene

sus propios paradigmas y juicios, es bueno reflexionar acerca de los paradigmas y juicios, reconocer si lejos de promover el desarrollo social y enriquecimiento nos empobrece como sociedad.

Puede resultar difícil crear una institución en pro de la diversidad, esto quiere decir que una institución que tiene diferentes tipos de miembros en su fuerza laboral no necesariamente es diversa en cuanto a las oportunidades que da a acceso al poder. No porque haya mujeres laborando en una empresa u otro sector, significa que tienen las mismas oportunidades que sus colegas hombres de ascender a puestos altos. O bien, no significa que estas inserciones se den en ambientes agradables libres de discriminación.

Jones y *et al* (2014) narran en su libro que uno de los autores tuvo que diseñar un plan para evaluar si los hombres blancos controlaban la situación de un departamento académico, el cual parecía ser diverso. Los miembros de este eran 27% afroamericanos, 12% latinos y 10% asiáticos. Se encontró al final del estudio que todas las decisiones importantes eran tomadas por un pequeño grupo de hombres blancos de edad avanzada en por lo menos en 25 años. Durante ese tiempo, solamente una mujer ha sido promovida al puesto de profesora, mientras que ocho hombres han sido promovidos. Los hombres en su mayoría se encargan de asuntos relevantes para el departamento como investigar (actividad que los lleva al ascenso) y son de tiempo completo, mientras que las mujeres y demás minorías son de medio tiempo y se encargan en su mayoría de actividades de docencia que no les deja mucho tiempo para dedicarse a otros asuntos.

Prevenir la discriminación depende en gran parte de los líderes, ya sea de las instituciones, empresas o gobierno. No basta con tener programas que promuevan la

diversidad, sino de hacer que cada persona sea capaz de valorarla y permitir que las minorías sean capaces de tener oportunidades de crecimiento.

Es por esto que si se llega a promover la diversidad dentro de las instituciones que han estado legitimando los prejuicios, estereotipos y discriminación, habría cambios estructurales. Instituciones más incluyentes se traduciría en sociedad más incluyente y promovería personas más abiertas y menos prejuiciosas.

### **Características de la investigación**

La investigación es de carácter cualitativo, en este tipo de investigaciones se busca recuperar la subjetividad como espacio de la construcción de la vida humana. La vida cotidiana se vuelve el campo de análisis para entender la realidad sociocultural, la intersubjetividad y el consenso para así entender la realidad humana (Gómez, Grau, Giulia y Jabbaz, s.f.).

La herramienta utilizada fueron entrevistas, primeramente se elaboraron cuestionarios base para las operadoras de transporte público, donde cabía la posibilidad de ser modificados si salían otros temas en el transcurso sin perder el objetivo principal: es narrar su historia de vida enfocada al ámbito laboral y discernir si hubo prejuicios y signos de discriminación a razón de su género.

Se buscó comprender su visión de la situación en la que se encuentran, cómo se ven a ellas mismas y cómo las ven sus compañeros. Además, se trató de detectar signos o evidencia de discriminación o inclusión: ¿es percibida esta actividad como masculina?,

¿cómo se perciben las mujeres choferes a ellas mismas?, ¿qué relación tienen con sus compañeros?

Fueron entrevistadas cinco operadoras, la mayoría de las entrevistas fueron aplicadas en su lugar de trabajo dentro de su horario laboral. Sólo una entrevista se hizo en su espacio de trabajo fuera de horario. Para esta última entrevista se requirió permiso por escrito a la empresa donde labora.

Por otro lado, se optó entrevistar a doce usuarios, de igual manera se elaboró un cuestionario base y se aplicó de una manera más casual, en espacios públicos, sin citas previas, y con elección arbitraria en la plaza del Expiatorio, Plaza Fundadores y centro de la ciudad, sólo se cuidó que fuera igual número de hombres y de mujeres. El objetivo de las entrevistas era meramente exploratorio al no ser un número de usuarios representativo, verificar si existe en sus discursos prejuicio al género femenino que se dedica a labores tradicionalmente masculinas, luego, más específicamente, a las operadoras de transporte público.

La investigación exploratoria se caracteriza por ser un primer acercamiento a un tema, para hacer esto es necesario este tipo de investigación ya que da una pauta para comenzar, posteriormente con investigaciones más profundas:

Su propósito es encontrar lo suficiente acerca de un problema para formular hipótesis útiles. Empieza con descripciones generales del problema. En general, tiene una o pocas hipótesis formales (no tienen nociones preconcebidas) y utiliza métodos “suaves”: entrevistas, grupos de trabajo



para poner el problema “en foco” y probar a los empleados. La idea principal de este estudio es obtener un conocimiento más amplio respecto al problema de estudio (Namakforoosh, 2005).

Asimismo, esta tesis, es de carácter descriptivo, porque busca conocer las costumbres, situaciones y actitudes predominantes a través de la descripción. No se limita a recolectar datos, también busca describir de una manera más precisa las actividades, los procesos y a las personas identificando las relaciones que existen entre dos o más variables, más que solamente tabular datos, a partir de teorías o hipótesis se expone y resume la información de manera cuidadosa para posteriormente hacer un análisis de resultados y extraer ciertas generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento (Morales, 2010).

La última característica de este trabajo es la documental, ya que se sustenta mediante consulta de datos que permiten colocar en un determinado contexto la investigación, situar histórica, demográfica, normativa, institucional y de opinión pública (Gómez y *et al*, s.f.).

### **Esbozo de los capítulos**

El capítulo titulado “Género y trabajo” abarca aspectos teóricos sobre la relación que existe entre uno y otro término, por qué es diferente la asignación de tareas para un género y para otro, ¿las diferencias biológicas son bastas para entenderlo?, ¿o es necesario revisar aspectos sociales? Posteriormente se revisa qué significa ser hombre o mujer en

nuestra sociedad y qué acciones esperamos de unos y de otros. Expectativas que derivan en generalizaciones que provocan sentimientos y acciones negativas si estas no son cumplidas. ¿Por qué para las mujeres el ámbito laboral fuera de casa significa un espacio de crecimiento personal?, ¿qué situaciones enfrentan debido a su género?

Más adelante, en el capítulo titulado “Operadoras leonesas”, se hace un estudio de caso de estas mujeres en cuanto a la relación que tiene su género y ocupación. ¿Fue diferente su proceso de contratación al trabajo en contraste con la de un hombre?, ¿su adaptación al ambiente laboral fue común o hubo peculiaridades relacionadas a su género femenino?, ¿hay signos de discriminación? se hacen indagaciones a su contexto familiar y social.

En el capítulo “Usuarios leoneses” se hace un análisis de la información recabada mediante entrevistas realizadas a quienes usan el transporte público. Se averigua cómo es su percepción de las mujeres que realizan trabajos tradicionalmente desempeñados por hombres, posteriormente la percepción de las operadoras en específico y se trata de localizar signos de prejuicios o estereotipos de género.

Al final, en el apéndice, se le añadieron a los cuestionarios base el diario de campo, ya que la recopilación de información con las operadoras tuvo ciertas dificultades que retrasaron el proceso digno de narrar.

## **Capítulo I: Género y trabajo**

Este capítulo tiene como objetivo sentar las bases teóricas del presente trabajo. Por ende, se revisan teorías de género que hablan sobre los significantes y expectativas asociadas al sexo. Con estas se trata de explicar por qué hay diferentes tareas asignadas a cada uno de los géneros, es decir, por qué nos encontramos con actividades que son exclusivamente realizadas por un sexo u otro.

En la mayoría de las sociedades que se tiene conocimiento, la división social del trabajo sitúa a las mujeres como las encargadas de la reproducción y producción doméstica, esto contiene a algunas mujeres para entrar al campo laboral donde se remunera el trabajo. Lo cual las vuelve más endeble al riesgo y empobrecimiento, aminorando el poder para administrar y controlar sus propios recursos (Frau, 2000:113).

Sin embargo, en la actualidad han ido creciendo los índices de mujeres que trabajan. Revisando el Censo General de Población de 1970 y las Encuestas Nacionales de Empleo de 1991 y 2002, México ha tenido un incremento sostenido en la participación femenina en el empleo. Mientras que en 1970 17 de cada 100 mujeres eran económicamente activas, en 2001 el índice subió a 35 de cada 100 y en el 2015 43 de cada 100 mujeres trabajaban (Instituto Nacional de las Mujeres, 2003 y 2017).

La entrada de las mujeres a la fuerza laboral ha sido en todos los niveles, desde los informales mal pagados, las micro empresas que crean ellas mismas, hasta las gerencias y otros puestos altos profesionales.

¿Por qué es tan importante este cambio en la sociedad? Porque como se mencionó antes, las mujeres frecuentemente no eran bien vistas porque si bien aportaban mucho en trabajo, no aportaban mucho en dinero, ya que el respeto se lo ganaba el hombre porque usualmente era quién sostenía la economía familiar. No obstante, ahora que muchas mujeres entraron a la fuerza laboral también llevan las ganancias a sus hogares y eso significa que comienzan a ser mejor vistas, más respetadas y ganándose un mejor estatus en la sociedad.

Cuando hay un campo tradicionalmente masculino, para las mujeres se vuelve más difícil entrar a laborar en éste, ya que el espacio laboral se puede convertir en un símbolo de identidad y reafirmación masculina, puede ser duro para ellos dejarlas entrar porque se sienten invadidos en su territorio. Por lo cual es muy común todavía observar signos de sexismo en los campos laborales. El acoso sexual en el trabajo, al igual que el ambiente hostil, representa una manera de mantener la dominación masculina dentro del entorno. Las mujeres son más susceptibles a este tipo de acoso en los ambientes tradicionalmente masculinos, puesto que ambas herramientas son usadas para mantenerlas alejadas de sus entornos y de esta manera perpetuar la identidad y la dominancia masculina (Kimmel, 2004). Lo que trae como consecuencia una segregación sexual, es decir, determinadas ocupaciones están atendidas por determinado sexo.

Para evitar conflictos, muchas veces vemos que algunas mujeres prefieren quedarse en campos bien vistos como femeninos, de esta manera ellas no tienen que poner a prueba su feminidad, ni tampoco poner a prueba la masculinidad de sus compañeros. Incluso, algunas veces, llegan a descartar su trabajo haciendo comentarios como que no necesitan realmente trabajar o señalan diferencias estereotipadas de género para recalcar que no son competentes para el trabajo. Cada sociedad tiene sus trabajos vistos como femeninos y otros como masculinos, siendo que los femeninos son frecuentemente los trabajos menos pagados y reciben menos reconocimiento social (Kimmel, 2004).

En México la división de trabajo es muy clara: el 98.5% de las personas dedicadas al cuidado de ancianos, enfermos y niñas son mujeres; al igual el 97.6% de las secretarías, el 67.9% de los psicólogos, el 92.3% de los trabajadores en servicios domésticos. Por otro lado, el 100% de los operadores de máquinas y equipos para la extracción de minas y canteras son hombres; al igual, el 100% de los trabajadores en fuerza armada terrestre los son, como 96.51% de los ingenieros civiles y el 78.1% de los directivos de partidos políticos (Inmujeres, 2000).

Es así como las actividades por tradición femeninas alcanzan menores retribuciones y además, realizando las mismas labores también lo hacen. En 10 grupos de ocupación el ingreso de los hombres es superior al de las mujeres. Lo inverso ocurre sólo en tres grupos: agricultoras, ayudantes de obreras y técnicas. En aquellas actividades donde están ocupadas en proporción mayoritaria las mujeres, como el trabajo doméstico y la docencia, el sueldo de una mujer representa respectivamente el 71.7 y el 96.1 por ciento de un colega masculino (Maya, 2004:14).

En promedio las mujeres ganan \$4418.36 menos que los hombres en puestos de funcionarios públicos y gerentes de sector privado; \$2382.01 menos al mes que sus compañeros profesionales hombres; \$1403.82 menos que sus compañeros maestros y \$1005.68 menos que sus compañeros oficinistas con la misma preparación y ocupación (Inmujeres, 2000).

Sería un error asumir que todas las mujeres y todos los hombres como grupo son iguales ya que cada individuo tiene sus propias particularidades. Los estereotipos funcionan así: marcan determinadas características a los miembros de un grupo, por lo cual se asumen que todos poseen tal o cual propiedad, eliminando las diferencias e individualidad.

Cuando un hombre entra a lo que típicamente le llamamos trabajo de mujer, éste a menudo se ve beneficiado. Ya que el hecho de ser el que rompe la regla, llama la atención y hace que ascienda a mayores puestos en menor tiempo, presentan tendencia a estar contratados por tiempo indefinido, a trabajar jornada completa, ocupar puestos de supervisión y por lo tanto tener mayores ingresos que las mujeres en la misma empresa (Ibáñez, 2010). En cambio, cuando una mujer entra a un área reconocida usualmente como masculina, estas se ven afectadas por el sentido tan fuerte que tienen de identidad y espacio, es decir, los hombres se apropian de estos trabajos como sus trabajos (Kimmel, 2004).

En México no existe un seguro de desempleo y las personas pueden pasar mucho tiempo sin trabajo. Muchas de estas optan por una de las estrategias mayormente utilizadas: el autoempleo. No hay muchos estudios sobre el desempleo en el país, pero es importante abordarlo desde el tema de género, ya que los hombres son quienes tienen menores índices

de desempleo. En el país 36.77% de las mujeres de 15 años o más tienen empleo fuera del hogar, mientras el 75.12% de los hombres de 15 años o más (INEGI, 2015).

Sobre desempleo femenino se ha estudiado que en situaciones difíciles los empresarios prefieran contratar hombres por asumir que son los principales proveedores de sus hogares, reforzando la idea que tienen las mujeres sobre sí mismas como complementaria o secundaria su participación económica aunque no sea así. Esta situación se da en mujeres con bajos y altos niveles educativos y a lo largo de toda su vida productiva (García, Blanco y Pacheco, 2000).

Es así como las situaciones laborales entre hombres y mujeres se han dado de manera desigual, situando a las mujeres en desventaja, donde las oportunidades, salarios y valoración son menores. Ahora veamos de dónde surge la división laboral por sexo desde sus raíces: la definición de género.

## **1.1 Género y sexo**

Pareciera ser que a los seres humanos nos gusta hacer divisiones siempre, como si la realidad fuese tan enorme que haciendo divisiones y generalizaciones nos es más fácil digerirla. Las generalizaciones son bastante peligrosas, ya que haciendo uso de estas, adjudicamos características a un grupo que tal vez no tenga esto en común, tal es a menudo el caso de los hombres y las mujeres.

El concepto de *género* lo usó por primera vez por la antropóloga feminista Gayle Rubín en 1975 (Cobo, 2005:1), nació de la necesidad de explicar las diferencias hombre-

mujer más allá de su sexo biológico. Ya que el sexo se ha relacionado con la manera en que nos debemos comportar, ciertas decisiones y cómo debemos relacionarnos con nuestro entorno y los demás.

Algunos científicos desde la biología han tratado de reforzar el argumento de la diferencia, para esto han hecho diversos estudios de las diferencias anatómicas, estructurales y neurológicas. Stephen Jay Gould (1981) cita un estudio hecho en 1879 en el que el francés Gutav Le Bon explicó que las diferencias entre hombres y mujeres pueden ser explicadas por las diferencias estructurales del cerebro:

En las razas más inteligentes, así como entre los parisinos, hay un gran número de mujeres cuyos cerebros están más cerca en tamaño del de los gorilas que del de los más desarrollados cerebros de hombres... todos los psicólogos que han estudiado la inteligencia femenina el día de hoy reconocen que ellas representan la forma más inferior de la evolución humana y que están más cerca de los niños y los salvajes que de los hombres civilizados. Sobresalen en volubilidad, inconstancia, falta de pensamiento lógico e incapacidad de razonar. Sin dudarlo, existen algunas mujeres distinguidas muy superiores a los hombres promedio, pero ellas son la excepción, como el nacimiento de alguna monstruosidad, por ejemplo, el de un gorila con dos cabezas (Cita a Gustav Le Bon, 1879 por Gould Stephen Jay, 1981:153).

Estamos también hablando de una clara jerarquización, son estudios que no solamente hablan de la diferencia, sino tratan de validar la inequidad. Estos científicos



hablan de tamaño menor, pero no hablan que en promedio las mujeres tienen cuerpos más pequeños que los hombres y el cerebro va en proporción a este. Lo significativo de este tipo de estudios es que por mucho tiempo se creyeron reales, sustentado los prejuicios de género y la discriminación que esto conlleva.

Los hemisferios cerebrales se asocian con distintas funciones, y a su vez, éstos se asocian con los sexos (Geschwind, 1965), un hemisferio es más utilizado por un sexo y el otro hemisferio a otro sexo. Lo interesante del tema es la postura de qué hemisferio es para un sexo y otro va cambiando y generalmente se les relaciona con las habilidades más importantes, como la lógica y matemática al género masculino. (Kimmel, 2004:34).

Algunos dicen que las mujeres tienen una habilidad verbal mejor, otros dicen que en algunas ocasiones presentan mejores resultados en los exámenes matemáticos (Geschwind, 1965), pero, ¿acaso esas diferencias son suficientes para explicar las diferencias sociales? Como observa Jonathan Beckwith, profesor de microbiología y genética molecular:

Incluso si los científicos encontraran diferencias, no hay manera de que hubiese conexión entre alguna diferencia estructural del cerebro y algún patrón de comportamiento o actitud (Kimmel, 2004).

Otro de los argumentos que tratan de explicar las diferencias, se basa en la explicación de la evolución del ser humano, y tiende a justificar cosas como la división del trabajo y el cuidado de los hijos. La sociobiología que trata de comprender a la sociedad según la biología y evolución marca que en las sociedades recolectoras los hombres salían a cazar y las mujeres se quedaban en casa al cuidado de los hijos. Aparentemente esto tiene

un origen genético y explica por qué hoy en día sigue habiendo división de las labores (Wilson, 1998).

El instinto maternal ha sido algo que se ha vendido como la norma, a menudo, la primera regla no sólo viene con la capacidad reproductora, sino también con “el desarrollo del instinto maternal”, idea que probablemente nació de la necesidad de hacerle creer a todas las mujeres que su función principal de la vida es ser madres, pero si eres madre es lo único que podrías hacer bien, esto te impide hacer otras cosas, y estarías descuidando a tus hijos, lo cual te convierte en mala madre, esto supondría un fracaso a la actividad principal asignada.

Se ha hablado de la otra cara de la maternidad, la versión institucionalizada, la que se prende de estos argumentos biológicos para separar a las mujeres de lo público y encerrarlas en lo privado para permanecer bajo el control del patriarcado. Y que esta institucionalización de la maternidad ha sido la clave de muchos sistemas sociales y políticos, porque sistemáticamente ha limitado la participación de la mujer en el ámbito público desaprovechando sus potencialidades. (Rich, 1995).

Los estudios biológicos tienen límites, no pueden explicar lo que socialmente se vive, lo que socialmente se construye. Los seres humanos sin un medio en el cual se desarrollan no son nada, no se podrían encontrar ni definir a sí mismos, esto es esencial para tener un papel como individuos dentro de una sociedad. La biología explica las bases del funcionamiento, pero ese cuerpo se desarrolla en un ambiente que lo transforma y lo condiciona. Por lo tanto, los estudios biológicos no logran explicar por qué se asignan tareas y formas de comportamiento a uno u otro sexo.

Es por ello que para analizar la desigualdad entre hombres y mujeres se toman en cuenta otros factores sociales y culturales. Es decir, cómo interpretamos las diferencias de genitales y las traducimos en comportamientos, símbolos, acciones y reacciones.

De esta manera, la diferencia sexual nos estructura psíquicamente al igual que la simbolización cultural de nuestro sexo. El género, no sólo marca los sexos, sino que marca cómo concebimos nuestro contexto social, político, religioso y cotidiano. Comprender esta construcción social de género es crucial para comprender la ley social que refleja el orden simbólico de la sociedad (Lamas, 2002).

En efecto, podemos decir que el sexo es distinguir a un individuo hombre o mujer a partir de cuestiones biológicas, mientras el género es todo el significado que como cultura, le damos a estas diferencias. Entendiendo que el significado consta de simbolismos, roles, patrones e incluso jerarquía.

## **1.2 Roles de género**

Una vez que separamos a las personas por su sexo y le denominamos hombre o mujer la denominación viene acompañada con expectativas, sobre cómo debe comportarse, sentir, pensar y reaccionar el individuo de acuerdo a su sexo, a esto se le llama *roles de género*.

Los *roles* son las acciones esperadas y en muchos casos efectuadas de una persona en determinado contexto; los *roles de género* son las acciones esperadas de una persona de acuerdo a su estatus de hombre o mujer, incluyendo valores, conductas, normas y

actividades. Estas varían de sociedad a sociedad, de cultura a cultura y del tiempo. Esos son diferenciados entre hombre y mujer, en el fondo dictan una posición en la estructura social que por lo general está basado en una ideología de desigualdad ya que unas características o actividades son consideradas valiosas o importantes, mientras las otras son consideradas intrascendentes o menos importantes (Saldívar y *et al*, 2015).

Los roles de género crean expectativas sobre cómo se debe comportar alguien según su sexo, es decir, si es hombre o mujer. Estos comportamientos se someten a juicios de valor, cuando perpetuamos los roles de género estamos perpetuando desigualdades.

Asimismo, Saldívar y *et al* (2015) deduce que al ser construcciones sociales estos roles, representaciones de lo femenino y masculino son ajustadas según la convenciones de una cultura, por lo cual estas pueden cambiarse o evolucionar a lo largo del tiempo. Es por eso que aunque en muchas culturas se haga la diferencia entre hombre y mujer, hay cambios importantes en lo que significa ese ser hombre o mujer de una cultura a otra.

Los roles tradicionalmente asociados a las mujeres, llamados *femeninos* son aquellos relacionados con la reproducción, donde el tiempo vinculado al trabajo no tiene principio ni final conocido, ya que se asocia al trabajo en el hogar, el cual tampoco tiene remuneración económica. Su espacio se considera el doméstico, invisible y con escasa existencia de relaciones sociales. Mientras que los roles asociados a los hombres, llamados *masculinos*, son vinculados a la producción, su tiempo de trabajo es establecido, es decir, tiene horarios fijos, tiene valor económico, social y produce bienes y servicios. Su espacio es visible, público y de poder (Macía, Mansalvas y Torralba, 2008).

En la conformación de la identidad individual, los roles de género juegan un papel muy importante, ya que las asignaciones sociales a partir del sexo se van introyectando en el individuo. Sin embargo, este proceso en la construcción de la identidad de género es bidireccional, ya que se pueden afianzar los roles y conductas asignadas o cuestionar a lo largo de toda la vida (Barberá, 1998).

Los roles de género varían según el contexto social, cultural e histórico. Estas expectativas nacen tan pronto se sepa el sexo del individuo. El individuo terminará introyectando estos roles durante la construcción de su identidad, a partir de que asume ciertos patrones de conducta y de aspecto los demás lo comienzan a ver de una u otra manera, de ahí nace el estereotipo, el prejuicio y se puede desencadenar en *discriminación*.

Estos roles juegan una especie de papeles actorales, yo me reconozco a mí mismo como hombre, me dicen qué hacer, me aprendo el libreto (o lo modifico) y el otro me reconoce a mí también como hombre, es decir, ya sabe qué esperar o no de mí.

### **1.3 Estereotipo, prejuicio y discriminación**

Mientras que el rol es el guión a seguir por el actor, el *estereotipo* es lo que piensan los demás del actor por pertenecer a un grupo determinado o seguir ese guión. El *prejuicio* sería cómo los hace sentir el actor, es decir, qué sentimientos y pensamientos le provoca y la *discriminación* cómo lo tratan (Jones, Dovidio y Vietze, 2014).

Un estereotipo es una característica o serie de características que se le adjudica a una persona por pertenecer o creer que pertenece a cierto grupo o rango social,

características que podrían ser inteligencia, amabilidad, agresividad, por mencionar algunas. Se dice, por lo tanto, que si estamos hablando de un grupo social, el cómo se piensa que son ellos sería el estereotipo. Posteriormente tenemos el prejuicio, para los psicólogos sociales el prejuicio tiene tres partes: primero el cognitivo, qué pienso del otro por pertenecer a cierto grupo. Estos pensamientos son irracionales. Segundo, qué sentimientos me causa pensar en el otro, por ejemplo, desagrado, enojo. Y tercero, disposición a comportarse de cierta manera, por ejemplo, evitar al otro o alejarse (Jones, Dovidio y Vietze, 2014).

El prejuicio se le adjudica a un grupo entero, pero cuando el individuo se cree lo que se dice de él, puede autosabotear su éxito. Estas creencias se convierten en un conjunto de creencias individuales que provocan una relación entre grupos desigual e injusto. Johnson y Lecci (2003) en un estudio descubren que algunos chicos afroamericanos impiden su propio crecimiento escolar, es decir, ellos mismos dicen que no van a entrar a la universidad o conseguir un buen trabajo por su color de piel, por lo tanto no hay razón para esforzarse en la escuela. Al mismo tiempo, algunos miembros de estos grupos minoritarios albergan y muestran prejuicios a los grupos mayoritarios.

Se habla de discriminación como el trato negativo que se le da a los grupos. Jones (1972) define como discriminación como esas acciones que se usan para mantener al propio grupo en una posición preferente a costas de otro grupo.

Donde haya discriminación no tendrá lugar la justicia. Para que haya un entorno justo es necesario reconocer al otro grupo como igual en derechos a pesar de sus

diferencias. Cada grupo o persona tiene sus propias características y necesidades, pero mientras no se le reconozca como merecedoras de un trato digno, habrá injusticia.

Una de las consecuencias que trae consigo la discriminación de género es el *techo de cristal*, el techo de cristal aplica para cualquier grupo vulnerable, pero en el caso de las mujeres, son aquellas barreras que se les ponen dentro de un trabajo para no ascender de puesto a pesar de estar académicamente o con la experiencia necesaria para estar ahí. Uno de los casos famosos es el de Ann Hopkins Vs. Price Waterhouse., en el cual se denotan los estereotipos y prejuicios que no dejan ascender a las mujeres dentro de su carrera. En el año 1989, se le negó un ascenso a Ann Hopkins en su carrera de contabilidad, a pesar de ser la postulante con mayor experiencia para ocupar el puesto. Ann llevó el caso a la Suprema Corte como demanda por discriminación de género y ganó el caso con \$400,000 dólares en pagos atrasados y honorarios, y pidió que se promoviera al consorcio. Waterhouse, la contraparte, hizo referencias hacia la persona de Ann, como que debería ser más femenina, usar maquillaje, vestirse más como mujer utilizar joyería, arreglar su cabello y ser más educada. Además los oponentes decían que se le estaba recompensando por ser mujer (Kimmel, 2004). Es decir, incluso en ambientes profesionales la discriminación de género sucede. Para descartar el trabajo o el conocimiento de las mujeres se usan comentarios basados en estereotipos de género, y peor, todavía creen que se sobre compensa a la mujer por su género para desvirtuar el reconocimiento que se le ha dado.

La justicia es un concepto moral complejo, pero en términos sencillos se puede decir que es la capacidad de una persona para detectar un caso de inequidad sin justificación. Los conceptos de bien, mal, justicia y equidad dependen de los contextos

culturales, pero para que haya equidad es necesaria la justicia. Equidad significa tratar a los grupos de una manera en la que no se imponen barreras económicas, sociales u otras que les impidan alcanzar su máximo potencial. La equidad no significa que todas las personas van a ser tratadas igualmente sino que serán tratadas justamente. (Miles, Hatfield y Huseman, 1989).

Los estereotipos, prejuicios y discriminación son respuestas negativas ante la diferencia, porque la generaliza, ignora, aparta, destruye y ridiculiza. La diferencia tiende a causar ansiedad por miedo ser excluido de cierto grupo. Cuando la discriminación es legitimada, por ejemplo, con los discursos sobre las diferencias biológicas, se da pauta a que los patrones de inequidad se repitan y condensen, cuando estos patrones de inequidad favorecen a un grupo en específico hablamos de *dominación*.

#### **1.4 Dominación**

Es difícil hablar de dominación, puesto que a nadie le gusta admitir que es privilegiado en la sociedad, ya que paradójicamente vivimos en una sociedad que le gusta la equidad, y admitirse privilegiado significaría admitir que alguien está arriba pisando a alguien más.

A partir de los roles desiguales y las acciones de discriminación que conlleva ello, se deriva una dominación que se perpetúa por el cumplimiento de los roles y de su internalización.



En realidad la dominación masculina se ve en todas las instituciones sociales, pero resalta en la familia. Es ahí nuestra socialización primaria y donde aprendemos cómo interactuar y cómo comportarnos posteriormente en la socialización secundaria.

¿Por qué se dice ser la cuna de la inequidad? Porque se empieza desde la crianza de los hijos, esta es una tarea que se le deja muchas veces a la mujer, esta limita su participación en otras áreas como la profesional y por lo tanto también trunca la economía.

A partir de la construcción patriarcal en la cual se representa a la mujer como un sujeto con menos valor, que carece de autosuficiencia por ser paridora, criadora y cuidadora doméstica, se invisibilizan sus aportes, favoreciendo la construcción de una identidad masculina caracterizada por el distanciamiento y la superioridad defensiva ante las mujeres. Al generar una socialización específica, estos modos de construcción se perpetúan transgeneracionalmente, alejando a los hombres de los rasgos asociados a la feminidad-maternidad, repudiando esos rasgos en sí mismo y devaluando a las mujeres por tener estos rasgos, creando un intento de reencuentro y control desde la superioridad un alejamiento del mundo doméstico (Bonino, 2002).

Si se habla de poder, tenemos que estudiar la inequidad, la inequidad existe institucionalmente en las escuelas, acceso a la educación, servicios de salud y otros accesos. El poder y el privilegio se hacen más complicados cuando están en contexto diverso, ya que si el poder se concentra en uno o dos grupos o donde dos grupos diferentes se intersectan, como por ejemplo hombres-blancos para la desventaja de otros, se cuestiona la equidad. Muchos retos surgen para la diversidad cuando un grupo tiene más poder que otros. (Jones y *et al* 2014:300).

Las mujeres como grupo no están en el poder, si bien podríamos pensar que hay jefas en ciertos trabajos, incluso que hay mujeres que individualmente se sienten poderosas. Asimismo, podemos pensar que hay hombres que individualmente no se sienten poderosos, pero como grupo los hombres dominan. Cabe recalcar que aunque a grandes rasgos los hombres son más poderosos que las mujeres, posiblemente encontremos jerarquías intragrupalas, donde influye estatus económico, etnia, raza, entre otras; esto sucede entre hombres y entre mujeres.

Quienes están en el poder actúan bajo ciertos criterios, este se posee colectivamente, nunca individualmente y permanece existente mientras que el grupo permanezca junto. Cuando el grupo al que le pertenecía el poder desaparece, el poder del individuo desaparece también (Arendt, 1990).

Hablamos de dominación masculina como el poder que tienen los hombres en grupo dentro de la sociedad, el poder entendido como privilegio en oportunidades, en mejor valor a sus actividades y sobre todo el poder de señalar a las mujeres por su condición desigual. Esta dominación que se establece y perpetúa transgeneracionalmente, pertenece a los hombres como grupo social, traducido posteriormente a los hombres individualmente al conformarse su identidad. Sin embargo, no porque se encuentre que un hombre no se sienta con poder no significa que su grupo haya perdido el poder, ya que la dominación se encuentra en fibras más profundas de la sociedad.

Dadas estas circunstancias de dominación, en algunos casos los hombres se alejan del ámbito doméstico, entonces las mujeres adquieren completamente las responsabilidades que esto conlleva. Cuando la mujer trabaja fuera de casa, se lleva también esta carga de

responsabilidades domésticas, es sumamente extraño que las mujeres se alejen del ámbito privado aunque estén involucradas en el público también.

### **1.5 Relación trabajo y familia**

Como se ha mencionado anteriormente, la familia es una institución muy importante a la hora de enseñar, aprender y reproducir los hechos sociales, o bien el lugar donde se pueden transformar estos. Es por eso que la socialización primaria del individuo resulta tan importante dentro de ésta.

Si además le sumamos el hecho de que por lo general se le adjudica a las mujeres la educación de los hijos y el pilar principal de esta en términos de cohesión, tenemos como resultado que la familia puede ser un empuje para que la mujer salga a trabajar o una traba para que no salga.

Varias son las estrategias que utilizan las amas de casa como apoyo para el cuidado de sus hijos a la hora de trabajar fuera del hogar: se apoyan en los hijos más grandes para el cuidado de los hermanos pequeños y de la limpieza; de vecinos o amigos; guarderías cuando están al alcance del gasto familiar; o como último recurso, adaptan los horarios de trabajo fuera de casa con el doméstico. Es importante señalar que muchas veces las relaciones familiares se dan de una manera llamada “relaciones de poder asimétricas”. Estas relaciones se caracterizan porque la esposa e hijos son más propensos a ocupar posiciones de subordinación, siendo común que los hombres que son jefes de familia impongan su autoridad sobre las mujeres y a la vez con los hijos. Tomando en cuenta que

en todas las interacciones de imposición, el uso de violencia física o psicológica es frecuente (Olivera, Eternod y López, 2000).

En muchos sectores campesinos mexicanos apenas hasta hace poco se asumía de una manera justificada el orden patriarcal, en el cual el padre es el jefe y tiene el poder sobre las decisiones de la esposa e hijos, abarcando aspectos tanto económicos, como lo son asignar tareas y trabajos, e incluso relaciones sociales y sexuales. Es su casa, los hombres mandan y las mujeres tienen la obligación de servirles y obedecerles. Por otro lado, en algunos sectores urbanos, la realidad no es muy diferente a la de los sectores populares, donde también es frecuente encontrar familias donde la mujer es de avanzada edad, con baja escolaridad y que no desempeñan actividades extradomésticas (Deere y León, 2002), siendo que la autonomía femenina se ha visto relacionada con un mejor nivel escolar, desempeño de actividades fuera del hogar y mejores condiciones económicas.

Muchas veces la jefatura femenina se da como resultado de una separación por causa de violencia doméstica, sin quitar toda la carga de desaprobación social a la que se enfrentan las mujeres, sin embargo, otras veces se da como elección en la cual ellas quieren hacer cambiar esta dinámica.

Otras de las veces la relación familiar se ve modificada por la migración, la ausencia del padre que se va a buscar trabajo a otro país, esto hace que en algunas ocasiones la esposa tome también el papel de padre y se desenvuelva en actividades públicas en su comunidad (García y Oliveira, 1994). Algunos análisis arrojan resultados donde los hogares dirigidos por mujeres presentan tasas de participación económica familiar más elevadas y

con mejores ingresos que aquellos hogares dirigidos por varones (Olivera, Eternod y López, 2000).

Cuando una mujer tiene familia y además se dedica a laborar fuera del hogar, sus labores dentro de lo privado a menudo no desaparecen, por el contrario tienen que complementarse, lo cual no pasa tanto cuando un hombre trabaja, ya que el hogar no representa una carga para él. En México una mujer en promedio dedica 25 horas semanales a quehaceres domésticos, mientras que un hombre dedica sólo 10 (INEGI, 2015). A que la mujer asuma y realice las tareas domésticas además de trabajo fuera del hogar le llama *doble jornada o doble presencia*.

Por lo general una mujer que tiene a cargo el cuidado de familia que sale a trabajar no se desprende de las actividades del hogar, llevando consigo una carga psíquica de los pendientes domésticos y de los hijos, sintiendo muchas de las veces culpabilidad por no estar concentrada totalmente en una labor. En algunas ocasiones se le dificulta cumplir con el rol de trabajadora y de madre al mismo tiempo, porque es mal visto hablar sobre la familia o justificar prisas o ausencias por cuestiones domésticas. Las mujeres llegan a casa a veces tarde del trabajo y aun así deben tener los quehaceres resueltos de su rol de madre y tener energías para cumplir su rol de esposa (Tobío, 2005).

Es así como la familia representa una tarea importante para muchas mujeres, ya que tradicionalmente se le adjudica la crianza y, como ya se ha observado, esta se le relaciona con lo privado, cuando por distintas situaciones, ya sea, separación con el cónyuge, migración, crisis económica o simplemente metas profesionales, busca insertarse en lo público se topa con varias dificultades, una de esas dificultades con las que se topa es el

cansancio que genera la doble jornada de trabajo. Romper con los estereotipos que son relacionados con su género, sin embargo, le pueden traer muchos beneficios personales, si estos estereotipos rotos están relacionados con el ámbito laboral, el trabajo se vuelve un lugar de empoderamiento.

## **1.6 Relación trabajo y empoderamiento**

La inserción de la mujer en el ámbito económicamente activo representa no solamente cambios en su persona y familia, sino también ayuda a replantear la concepción tradicional de lo que una mujer puede hacer. Para Benería y Roldán (1987) el hecho de que la mujer consiguiera trabajo impactó positivamente la autoestima y en noción de respeto y autoridad hacia ella, sin embargo el replantamiento de estos límites estuvo acompañado de conflictos y tensiones.

Por otro lado, en algunos sectores, las mujeres ven el trabajo como una oportunidad para escapar de los abusos y vejaciones a las cuales son sometidas por el varón porque se libran de la dependencia económica (Ariza, 2000).

La *autonomía* se refiere al sentido de independencia y a actuar según intereses propios, esta es una de las posibles manifestaciones del *empoderamiento*, el empoderamiento entendido como el desafío y eventual acceso a las fuentes de poder y control de los diversos tipos de recursos (intelectuales y materiales) a nivel social o individual (García, 2003).

El trabajo extradoméstico puede ser, por lo tanto, un buen lugar donde producir algunas de las condiciones necesarias para el empoderamiento femenino. Ya que muchas mujeres se pueden liberar de los condicionantes económicos a los que son sometidas cuando hay violencia intrafamiliar, aportar dinero a la casa o convertirse en las jefas de familia, realizarse profesionalmente y comenzar a cambiar los estereotipos y prejuicios relacionados con su género.

La inserción de las mujeres en el campo laboral ha sido difícil por todo lo que significa resignificar y deconstruir social e históricamente. Este proceso ha tardado años y no se ha dado en condiciones igualmente justas que las de los hombres, ya que ha habido resistencias.

### **1.7 Contexto histórico de mujeres latinas y mexicanas trabajadoras**

La incorporación de las mujeres en distintos campos laborales ha sido un fenómeno muy presente en América Latina y México, pero pasa algo muy interesante: las mujeres latinas tienen un índice mayor de inclusión laboral que las europeas y estadounidenses (Ariza y Oliveira, 2002:50). Sin embargo estas dos últimas siguen aportando más a la economía de sus respectivos países; ¿será por el salario mal remunerado?

Además se encuentra un mercado laboral reducido al sector terciario, a las mismas actividades consideradas como femeninas, y actividades en las cuales en ocasiones no reciben salario; por ejemplo, cuando se encargan de cuidar a un familiar enfermo o cuando

trabajan como subcontratadas de fábricas de importación desde su casa y sin un contrato fijo.

Los factores que han contribuido a la presencia de las mujeres en el trabajo en América Latina se relacionan con la urbanización, industrialización, expansión de servicios y transformaciones en ámbitos personales, como el uso de anticonceptivos, reducción de fecundidad e incremento de la escolaridad femenina. Indudablemente la participación económica y el nivel tienen relación con el ámbito de la reproducción que ha ido disminuyendo o aplazándose.

El trabajo femenino en América Latina generalmente aumenta durante crisis económicas. Durante estos fenómenos confluyen varios procesos, por un lado, las ocupaciones asignadas a los hombres se contrajeron, principalmente en la industria intermedia y de capital, dejándoles ciertos sectores de la industria a las mujeres. Estas crisis económicas también abrieron caminos para las actividades terciarias y de comercio, además de préstamo de servicios como son lavar, planchar, coser y bordar, actividades que ya les remuneraba dinero pero que de cierto modo prolongaban sus tareas en el hogar (Ariza y Oliveira, 2002).

Como ya se mencionó anteriormente, uno de los factores que son muy importantes a la hora que algunas mujeres buscan trabajo es la familia. Este factor puede condicionar la relación que existe entre las mujeres y el trabajo, lo puede impulsar o lo puede limitar, es ahí donde se reproducen los patrones de comportamiento. La familia puede ser un espacio para la reproducción de la desigualdad de género, o promotora de la igualdad. Se sabe que las mujeres que no están casadas o en unión libre, sin hijos o con hijos grandes, son



aquellas que más fácilmente se insertan en el mundo laboral (Tobío, 2005). Por el contrario, aquellas que tienen hijos pequeños y están casadas encuentran más dificultades a la hora de encontrar trabajo remunerado.

Este trabajo extradoméstico es parte de una estrategia de las familias de clase media y populares para contrarrestar los salarios básicos, esto quiere decir que muchas veces el hecho de que la mujer trabaje es un segundo plan, porque no alcanza con el dinero que lleva el marido, o los hijos, o bien porque se ha divorciado o separado. De entrada en muchas sociedades no es el primer plan que la mujer trabaje fuera del hogar (González, 1997).

Cuando la mujer sale a trabajar siguen persistiendo la creencia que de que pueden descuidar la casa, a los hijos y además ser infieles. Asimismo, la actitud del marido ante las actividades extradomésticas puede causar conflictos y dudas acerca de la legitimidad del trabajo que desempeñan (García y Oliveira, 1994), lo cual probablemente tiene un peso importante a la hora de decidir si es conveniente trabajar o no.

Las mujeres en México han estado entrando cada vez más en el sector industrial, mientras que los hombres en el comercial, este hecho tomó más fuerza a partir de los años 80. Sin embargo, en la separación de género en la industria se hallan claras diferencias en industrias de hombres e industrias de mujeres. Este sector ha sido muy estudiado en cuanto a género, las diferencias entre hombres y mujeres en según rotación de personal en la maquila se explicaría por el impacto diferencial en cada sexo de los distintos condicionantes sociodemográficos vinculados a la evolución de sus ciclos vitales. Es decir, la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo se relaciona estrechamente con la

presencia de hijos, la edad, la formación del hogar, etcétera, en el campo industrial (García, Blanco y Pacheco, 2000).

Reiterando, el hecho del aumento de inserción de las mujeres en el mundo laboral fuera de casa, no significa que los hombres en general, ayuden más en las tareas del hogar, lo que provoca una doble jornada para ellas. Se cree en una incompatibilidad existente entre las labores domésticas y la masculinidad. La diferencia es más evidente en México en el rango de 45 a 54 años, siendo el 95.43% de las mujeres que realizan labores domésticas sin salario, frente al 60.69% de los hombres (INEGI, 2015).

En muchos casos, los hombres se conciben a sí mismos como los proveedores del hogar aunque no lo sean. Por otro lado, las mujeres ven su salario como una ayuda o un complemento, ya que ven a sus esposos como los jefes económicos aunque su sueldo sea el que más aporta a los gastos del hogar.

Ante la escasez de trabajo formal, las mujeres han buscado autoemplearse, lo cual muchas veces sucede desde su propio hogar, trabajando de vez en cuando para empresas por medio de subcontrataciones o abren sus propios negocios. En el país, 43.36% de mujeres son propietarias de comercios con 100 o menos empleados, frente al 29.49% que son propiedad de hombres (INEGI, 2015), es decir, como estrategia al desempleo, algunas optan por crear sus micro, pequeña o mediana empresa.

Es así como la mujer latina, y por cierto también la mujer europea (Tobío, 2005), tienen caminos difíciles por recorrer en el mundo laboral. El camino es difícil de entrada por su género femenino, posteriormente se puede complicar más si su nivel de escolaridad

es bajo, si su contexto es violento, si está casada o no, si tiene hijos y de qué edades. Añadiendo además la discriminación que viene disfrazada con el techo de cristal, la discriminación que viene en un menor salario, aquella que viene en doble trabajo, o peor aún, aquella que viene en agresiones verbales o violencia.

Pero frente a todas esas variables, se han mantenido en crecimiento los índices de mujeres en el mundo laboral, haciendo repensar su rol de madre, esposa y mujer, cambiando los estereotipos y prejuicios y lo más importante, luchando contra la discriminación que esto supone.

La segregación de trabajo por género ya es en sí misma discriminación, pero si a esta segregación de ocupación por género, le agregamos a una mujer que intenta debutar en un espacio tradicionalmente masculino, se presta para que la mujer esté más expuesta aún a actos discriminatorios en el intento de conservar la tradicionalidad del espacio y resistiendo ante la idea de un espacio más diverso.

## Capítulo II: Operadoras Leonesas

### 2.1 Cifras sobre la gente trabajadora de León

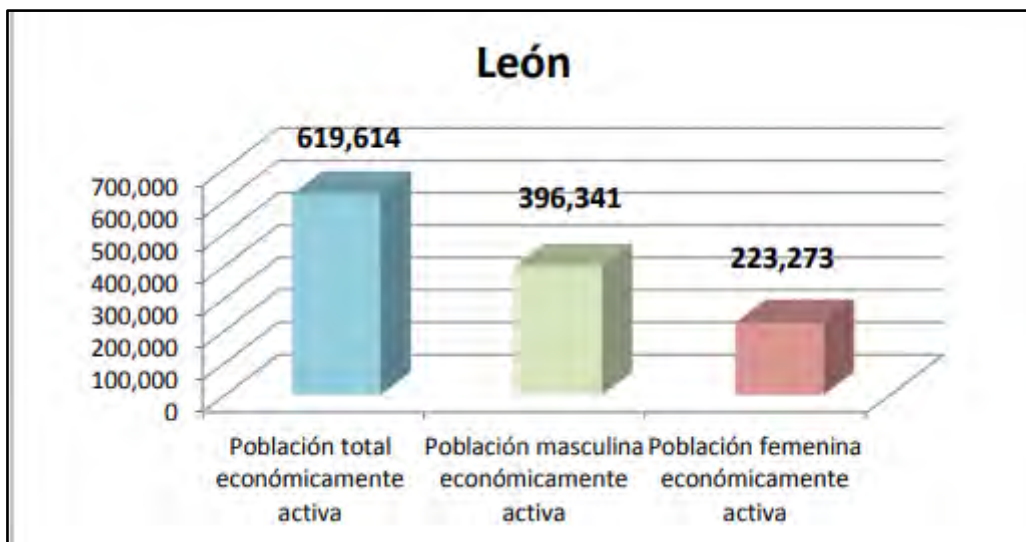
En el siguiente capítulo veremos específicamente el tema del oficio de operador de transporte público desempeñado por mujeres en la ciudad de León. Primeramente comenzaremos contextualizando a grandes rasgos la situación laboral de los habitantes del municipio.

León es uno de los 46 municipios del estado de Guanajuato, cuenta con 1,436, 480 habitantes. Esa cantidad de habitantes representa el 26.18% de la población total del estado, de éstos, 701 mil 781 son hombres (48.85%) mientras las mujeres son 734 mil 699 (51.14%). Además de la cabecera municipal, está conformado por 602 localidades, 11 de ellas tienen 2,500 habitantes o más. El grado promedio general de escolaridad municipal es de 8.54 años. El de las mujeres es de 8.45 y el de los hombres es de 8.64 (INEGI, 2010).

En el municipio 619,614 personas se declararon económicamente activas<sup>1</sup>, de las cuales casi el 64% son hombres, mientras que el 36 % pertenecen al género femenino:

---

<sup>1</sup> Personas que durante el periodo de referencia realizaron o tuvieron una actividad económica (población ocupada) o buscaron activamente realizar una en algún momento del mes anterior al día de la entrevista (INEGI, s.f.)



Gráfica 1. Fuente: Secretaría de Desarrollo Social y Humano, 2012.

Por otro lado, la mayoría de los ocupados se dedican al comercio y trabajos en servicios diversos, siendo los trabajadores agropecuarios los menos frecuentes.



Gráfica 2. Fuente. Secretaría de Desarrollo Social y Humano, 2012.

## 2.2 El transporte público en León

Desde finales de los años 90 en León se planeó dar un cambio en transporte público, de esta manera, en 2003, se inauguró el Sistema Integrado de Transporte (SIT), el primer BRT (Bus Rapid Transit) en México. El SIT Optibús fue galardonado en 2004 por el CIDE y la Fundación Ford con el premio anual “Gobierno y Gestión Local”, y ha sido reconocido como uno de los mejores sistemas de transporte por el Transportation Research Board. Optibús es un referente no sólo en México, sino a nivel internacional, y es estudiado como una práctica exitosa (World Resources Institute, 2018). Este Optibús articulado mide en promedio 18 metros. Durante la tercera y cuarta etapa del SIT, se introdujo un nuevo modelo de autobús, le llaman Petroncales y miden en promedio 12 metros. Como comparativo, un autobús convencional mide en promedio 9 metros.

El Sistema Integrado de Transporte en la ciudad abarca los Optibús (o como le llaman popularmente “Orugas”), las Petroncales (“Oruguitas”) y los camiones convencionales. Las Orugas tienen sus paradas exclusivamente en los vagones, las Petroncales tienen paradas en vagones y en calle, mientras que los camiones en su gran mayoría tienen sólo paradas en las calles, con excepción de algunas rutas que pasan también por vagones.

Las cifras oficiales de operadoras actuales son desconocidas<sup>2</sup>, las últimas cifras oficiales obtenidas son del 2015. Sin embargo, según las operadoras, al momento de hacer las entrevistas (agosto-diciembre 2017), el número de mujeres era doce. Se conocen entre todas y tienen un grupo en Whatsapp donde se comunican. De esta manera, se entrevistaron a cinco, las primeras cuatro se entrevistaron en la base de autobuses en horarios de trabajo;

---

<sup>2</sup> Ver bitácora de campo

para entrevistar a la quinta operadora se tuvieron que realizar trámites con el Corporativo para el que trabajan.

Tal y como se mencionó brevemente en la introducción, el carácter de esta investigación es *cualitativo*, ya que se pretenden tomar elementos de la vida cotidiana para comprender la realidad sociocultural, *documental* porque se han tomado elementos históricos e investigaciones pasadas para contextualizar y *exploratoria*, dado que no es un tema muy estudiado con anterioridad, es un primer vistazo y da pauta para hacer investigaciones más profundas (Gómez y *et al*, s.f.; Morales, 2010; Namakforoosh, 2005).

Estas son las descripciones de cada operadora entrevistada, al principio se hace mención de cuestiones generales y posteriormente se mencionan sus respuestas y algunas citas. Todos los nombres fueron modificados para proteger su identidad, los seudónimos fueron elegidos por ellas mismas.

Las operadoras, a excepción de Mariola, fueron abordadas en la Estación de Transferencia Timoteo Lozano, con la ayuda del apuntador, se pudo encontrar a las mujeres en sus minutos de descanso entre ruta y ruta (de diez a quince minutos). En esos minutos se les pedía la entrevista, ellas aceptaron y pidieron subir a la unidad. Las entrevistas terminaron mientras el autobús estaba en ruta con pasajeros a bordo.

### **2.3 Maruquita**

Maruquita tiene 52 años de edad, divorciada y es originaria de la Ciudad de México, ahí se dedicaba a dar clases de taquimecanografía. Al mudarse con su familia a la ciudad de

León, no pudo hacer el cambio de ciudad en su trabajo y trabajó como vendedora de bolsas de celofán que su hermana fabricaba. Luego bajaron las ventas en la fábrica y estuvo en distintos trabajos por periodos cortos de tiempo que no le gustaban del todo o no eran bien remunerados. Sus hijos ya están grandes y la apoyaban económicamente durante esa etapa. Le llamó la atención dedicarse a esto un día que vio a una operadora trabajando:

En una ocasión la vi (a la operadora) allá para el Hospital de Especialidades, entonces yo dije: “qué padre, una mujer manejando” y me esperé, me subí al camión ahí con ella y en Delta la abordé y le pregunté que si había alguna posibilidad de que yo pudiera entrar a ser operadora de autobús y me dijo que sí, que con mucho gusto. Me mandó a la base de San Jerónimo y ahí me dieron mucho apoyo (Maruquita, 2018).

Para Maruquita el proceso no fue más difícil por su género, por el contrario, sintió que le abrieron las puertas en la empresa y ahora que trabaja como operadora le gusta mucho su trabajo, piensa que le apasiona más que su antiguo trabajo de maestra en la Ciudad de México. Su ex esposo le enseñó a manejar automóvil, pero durante la capacitación le ayudaron a manejar el camión.

Se le preguntó a Maruquita por qué cree que hay pocas mujeres trabajando en este oficio si según su experiencia la empresa tiene las puertas abiertas, si es como un tabú o cómo lo percibe ella:

No, no es tabú, más bien ¿sabes qué pasa?, cuando yo entré a trabajar aquí no era muy bien aceptada al principio por mis compañeros hombres. Como que ellos



sentían que invadía su terreno laboral. Entonces pues llega una persona del sexo opuesto, que se supone que somos el sexo débil, y tal vez lo somos, pero físicamente por la fuerza, nada más por la fuerza. Al principio me aventaban el camión, se me metían. Incluso una vez uno me rompió el cristal, se me metió mucho y me rompió el retrovisor. Ahorita te lo cuento porque es algo chusco, pero al principio me aterraba. Hacían que quedara mal con la gente, los saludaba y ni me pelaban, ni me hacían caso. Y luego no falta el chistoso, como que este trabajo se presta para que ellos crean que uno viene a loquear, como que vas de volada, pues. Pero mi manera de ser es que yo venía al trabajo, no a conocer fulanos (Maruquita, 2018).

Maruquita sabe que está preconcebido este trabajo como masculino, y que algunos hombres actúan a la defensiva con actitudes hostiles para defender su espacio. Incluso, siente que algunos pensaban que ella tendría insinuaciones sexuales con ellos, tal como menciona Kimmel (2004), donde las mujeres en este tipo de ambientes laborales son más susceptibles a ser sexualmente acosadas y atacadas, resalta mucho la frase “al principio me aterraba”.

En cuanto a la relación con los usuarios, se le cuestionó si sintió mal trato de los usuarios que tuviera que ver con su género, contestó que sí, pero que han sido más bien de parte de mujeres que de hombres:

Podría ser que ellas me ven y quisieran hacerlo pero no pueden porque no quieren, porque yo creo que en este trabajo, igual que en cualquier otro, todo mundo podemos. Lo digo porque a mí me ha pasado, cuando veo a una mujer guapa digo:

“ay, güey”, no es envidia, pero sí digo: “me hubiera gustado”. Un día iba en el circuito y una señora, o señorita me pidió bajar y yo le dije que por la puerta de atrás y ella que no, que quería bajar por adelante. Y se enojó, pero yo siento que estaba molesta con ella misma, porque se regresó de la mitad del pasillo y me vació una botella de agua helada en la cabeza. Lo único que hice fue aguantarme el coraje y me enfermé una semana de la gripe (Maruquita, 2018).

Es interesante su opinión porque cree que las usuarias hostiles la ven a ella como un modelo que quisieran seguir o alguien que rompe patrones pero ellas no se atreven, este discurso se repite al final de la entrevista cuando se le pregunta si le gustaría que más mujeres entraran a trabajar como operadoras, ella contesta que sí, pero que luego entre las mujeres se da mucho la competencia.

Asimismo, el asunto con sus compañeros comenta que ya fue mejorando cada vez y que ahora la “ven como mascota”, porque la “apapachan, cuidan y apoyan desde que vieron que ella sí venía a trabajar y sí le gustaba el oficio”. Como si hubiese pasado la prueba para ser parte del equipo.

## **2.4 Susan**

Susan tiene 46 años, está casada y no tiene hijos. Antes de ser operadora de camión era encargada de un área de construcción y ecología, ella y otra compañera se encargaban de limpiar de metales, basura y cualquier otro resto las áreas de construcción, también era responsable de verificar qué árboles se tenían que tumbar y justificarlo. Era bien pagado

este trabajo, pero trabajaba por periodos de tiempo y luego no, por eso buscó otro empleo. Al principio comenta que su esposo no estaba muy contento con que ella trabajara ahí, que le daban celos, posteriormente vio que no descuidaba los quehaceres del hogar y lo aceptó.

Resalta la dualidad que tiene que cumplir las mujeres, combinar la doble jornada: trabajo remunerado-trabajo en el hogar no remunerado. Además los celos que demuestra su cónyuge porque labore con otros hombres y pueda existir infidelidad.

Susan llega a laborar como operadora porque estuvo buscando trabajo y no la contrataban por su edad, comenta que estuvo buscando en periódicos y revistas, donde en su mayoría el límite de edad era alrededor de los 36 años y además el salario no era muy alto. Hasta que un día que se subió al camión vio a un señor de avanzada edad y pensó que contratan gente mayor o que el señor envejeció en el trabajo, preguntó en las oficinas y el límite de edad es de 65 años y sí contratan mujeres. Sus jornadas son de nueve o diez horas.

No es tan fácil para nosotras las mujeres, en un modo de vida. Al principio yo me sentía tan mal, hijoles, nomás te van viendo, muchas personas, incluso mujeres, no se subían porque iba manejando una mujer. Pero ya con el tiempo se acostumbraron. Fue difícil que agarraran confianza las personas de que nosotras sabemos hacerlo, como que es un trabajo muy marcado como de que es para los caballeros. Y es muy difícil, sin embargo ahorita ya por ejemplo he recibido muchas felicitaciones, muchos buenos comentarios. Aunque sigue habiendo gente mala que se baja por atrás y me grita “quién sabe qué vieja”. O sea, gente machista. Yo llegaba a la parada y mujeres viéndome que era mujer y no se subían, me tocó dos o tres veces

que me pasara eso. Yo decía que las mismas mujeres nos hacemos eso y no debería de ser así (Susan, 2018).

Susan sintió posible discriminación de parte de usuarias mujeres. Por sí misma comenta que el trabajo de operador de autobús es concebido como masculino y aunque ha habido gente que la ha felicitado, hay algunos usuarios que todavía son groseros.

Me han tocado experiencias de que las mismas mujeres vas manejando y dicen “va bien rápido”, o “va bien quedito”, “no sabe meterse al paradero”. Los hombres pueden equivocarse o pueden hacer las cosas bien. Como en todos lados se demuestra con trabajo. Me he subido al camión con compañeros míos y les saludo y no me contestan. No sé si sea envidia de parte de ellos, estos camiones miden tres metros más que los de ellos, no sé si sea un tipo de envidia (Susan, 2018).

En su discurso explica que se siente constantemente observada críticamente por ser mujer por las mismas mujeres, añadiendo comportamiento poco cortés de sus compañeros hombres, que trata de relacionar con que maneja una unidad más grande que los camiones comunes. Por otro lado, cuando ella habló con el jefe de la empresa, este manifestó que están interesados en contratar mujeres:

El que está de jefe de estos camiones me dijo un día, “¿sabes por qué contratamos mujeres? Porque las mujeres son más responsables, no se emborrachan, al día siguiente resulta que los hombres no se presentan a trabajar, ustedes siempre vienen, mantienen limpio el camión, están más al pendiente de todo lo que le pasa al

camión, los hombres son más deshechurados<sup>3</sup>. Yo soy hombre, pero sé cómo los hombres traen el camión. Queremos darle la oportunidad, queremos que ustedes demuestren que pueden y nosotros sabemos que ustedes son más limpias, honradas, por eso quiero más mujeres” (Susan, 2018).

Al parecer la empresa ha tenido buenas experiencias con las mujeres que han estado trabando ahí: son más responsables y limpias. Algunas de estas mujeres se sienten con mayor presión para trabajar bien, se sienten constantemente a prueba. Es decir, se sienten presionadas a cumplir con las expectativas que tienen los jefes sobre ellas.

## **2.5 Yoyis**

Ella tiene 50 años, es soltera y sin hijos, al momento de la entrevista tenía cuatro meses trabajando como operadora de autobús en la empresa. Su trabajo anterior era de taxista, donde duró cuatro años hasta que un día la asaltaron en la carretera con arma blanca. Luego de ahí decidió pedir el cambio a las orugas donde no hay tanto riesgo de asalto. A ella siempre le interesó manejar, desde pequeña cuenta que se sentaba adelante en los autobuses o taxis para ver cómo se conduce, así fue como ella se enseñó a hacerlo. A pesar de que le gustaba manejar y conocía la ciudad su primera opción no era dedicarse a eso:

Antes yo me dedicaba a las ventas y por lo mismo que conocía toda la ciudad mi familia me decía que yo debía dedicarme a ser taxista, y yo les decía que estaban

---

<sup>3</sup> Expresión popular para referirse a descuido en limpieza u orden.

locos, que sería el último trabajo que yo tendría porque se me hacía un trabajo de machorras, chicas que se sienten chicos. Como que las mujeres que trabajaban en este oficio eran marimachas. Pero la mujer como que ahora nos hemos soltado más, no nos da miedo trabajar en trabajos de hombre. Y la necesidad, las ganas de superarnos (Yoyis, 2018).

Yoyis recalca que para ella el trabajo de taxista y operadora de automóvil es para hombres o para “machorras, chicas que se sienten chicos” (Yoyis, 2018), es decir, hay una clara internalización de estereotipos, pero la necesidad y las ganas de entrar en nuevos espacios han sido lo que las pone en esos lugares. Ella es el sustento de su mamá, estuvo por temporadas yendo a los Estados Unidos a trabajar, luego regresaba un par de meses a México para después irse a trabajar al “norte”. Se quedó en México para no descuidar a su mamá que está enferma de diabetes, eso la impulsó a encontrar otros trabajos mejor pagados que los anteriores que tuvo y, al igual que Susan, comenta que le pareció un obstáculo su edad a la hora de buscar empleo. Una vez posicionada en su trabajo actual y en el de taxista encontró estabilidad económica:

Me di cuenta que si le echaba ganas al trabajo aquí estaba mi norte. Se puede salir adelante sin caer en el robo o en las drogas, eso es lo que nos ha motivado a buscar nuevas cosas (Yoyis, 2018).

Cuando esta operadora habla en plural se refiere a las mujeres, toma la voz de las mujeres que han expandido sus opciones laborales buscando mejores oportunidades que las opciones tradicionales.

Posteriormente, al preguntarle si se ha sentido discriminada por su género, al principio comenta que no, en la actual empresa no tanto, cree que es porque los hombres ya están acostumbrados a ver mujeres como compañeras, pero que en su antiguo trabajo en la empresa de taxis, un compañero en alguna ocasión le preguntó a qué hora iría a trabajar al día siguiente, extrañada ella le cuestiona el porqué de su pregunta y el compañero le dice que para no ir a esa hora y no verla.

Más adelante Yoyis cuenta que al entrar a la empresa actual marcó límites con sus compañeros hombres:

Mira, honestamente yo me dedico a mi trabajo. A todos mis compañeros los saludo: “buenos días”, “buenas tardes”, “cómo estas”, “adiós compañero, que Dios lo bendiga”. Esa es mi naturaleza. Trato de no mezclarme mucho, porque luego ya ves cómo son los hombres que dicen “yo anduve con ella, y con aquella, me aventó el can aquella’ entonces trato de mantener mi distancia. Yo marqué mi línea (Yoyis, 2018).

Nuevamente se muestra el temor de las mujeres a que se levanten rumores de tipo sexual al trabajar con hombres. Así es cómo no solamente deben cuidar su imagen laboral, en la manera de desempeñar sus actividades adecuadamente, para ellas cuidar su imagen laboral incluye cuidarse de ese tipo de rumores.

Al finalizar la entrevista se hacen comentarios acerca de los taxis rosas que se implementaron un tiempo en la ciudad, en estos la idea era que 30 taxis fueran operados por mujeres, el detonante fue el caso de una chica que se lanzó al Malecón del Río porque el

chofer del taxi en el que iba intentó violarla. Al principio se metieron solamente seis mujeres a los taxis rosas, la alcaldesa de ese entonces les prometió que los taxis serían de las mujeres que por necesidad y con entusiasmo los quisieran trabajar, se sumaron otras siete mujeres. Pero al final esos taxis quedaron en manos de los hombres.

## **2.6 Amy**

Amy tiene 32 años, es casada y tiene dos hijos, al momento de la entrevista tenía nueve meses trabajando como operadora de autobús, anteriormente manejaba grúas en el negocio familiar, se salió de ahí porque no era un trabajo estable. Desde la capacitación, Amy notó el machismo, como ella misma le llama, en su nuevo trabajo:

El problema más bien será como el machismo, sí. De hecho cuando estuve en capacitación, en ese grupo fui la única mujer y sí hubo hombres, sobre todo uno, que me decía como: “tú qué haces aquí, tú debes estar en tu casa, en cocina” y yo le dije: “estás mal, nosotras también podemos y no porque tú me digas me voy a ir.” Y así como que me veía feo, me barría. Y yo decía, bueno no importa, todos tenemos el mismo derecho. Los otros compañeros se asombraban, guau, una mujer, pero ya después tuve el apoyo de algunos compañeros y otros me veían con cara de tú qué haces aquí (Amy, 2018).

Se hace mención de otra ocasión en la cual ocurrió algo similar, fue también en la capacitación pero con otro grupo de hombres y una mujer, igualmente a la compañera le decían cosas de que ese no era trabajo para ella, que debería de estar en casa,



desafortunadamente la compañera no terminó la capacitación. Amy por su parte sí lo hizo y afrontó de manera positiva la situación, esta fue su respuesta:

Simplemente no hacer caso, al contrario como mujer, demostrarle que uno puede. Le dije que si tenía algún problema me lo dijera a mí, no a los compañeros, porque lo decía como chisme. Le dije que por mí no había problema, siempre va a haber gente así, gente machista, eso que no nos afecte (Amy, 2018).

Algo que distingue mucho a Amy es la actitud con la que ha enfrentado estas situaciones en las que se le ha cuestionado si el trabajo es para ella, no se salvó del plano familiar y su esposo también llegó a hacerle comentarios donde desaprobaba ese trabajo para su esposa y quería que se saliera de ese trabajo:

Cuando yo entré a mi esposo le dijeron “¿dónde la fuiste a meter?, ese no es trabajo para ella, sácala”. Y de hecho un tiempo me dijo “sabes qué ya lo pensé, salte”. Y yo le dije que no me iba a salir por lo que digan los demás, si hay confianza que confiara, por lo que digan yo no me voy a salir. Porque estoy en lo que me gusta y cuando te sabes respetar tú puedes hacer las cosas. Hay compañeros que te avientan el camión cuando ves que eres mujer. Dices “guau, qué pena, pero no me intimidan tampoco”. Hasta el momento mi esposo me sigue apoyando. Hay ratos malos porque trabajamos bajo presión, por el tráfico y los tiempos y hay días en que terminas estresada, pero te motivas para seguir adelante (Amy, 2018).

La entrevista de Amy termina con que a pesar de esos malos ratos que ha tenido, y los comentarios negativos, ella está muy segura de que su trabajo lo hace con pasión y al

final también ha recibido comentarios positivos de usuarios por el desempeño de su trabajo. Añade que le gustaría que más mujeres trabajaran como operadoras para que se den cuenta de que las mujeres pueden desempeñar “trabajos de hombres”, que venzan sus miedos y que como a ella, en su familia les pregunten cómo le hicieron y se sientan orgullosas.

## **2.7 Mariola**

Mariola tiene 36 años, es divorciada y no tiene hijos. Ella fue de las pioneras en la empresa de transporte público. A diferencia de las demás entrevistadas, ella maneja una unidad que le llaman “oruga”, es más grande y no recibe efectivo ni tiene contacto directo con los usuarios como las demás operadoras que manejan una especie de híbrido entre oruga y autobús, en el cual en ocasiones manejan efectivo y tienen contacto directo con la gente y en ocasiones no. Antes de ser operadora de oruga trabajaba en el taller de carteras de piel de un tío, posteriormente bajaron las ventas y tuvo que buscar un trabajo más estable.

Su hermano ya estaba como operador y le insistía que se metiera a trabajar con él, que ya había dos mujeres Mariola al principio le decía que no, porque a ella “no le gustaba el trabajo de hombre”. Luego le pidió que le enseñara a manejar el camión y pasó por la capacitación. En su discurso, Mariola reitera la idea que el trabajo de operador de autobús es para hombres, al cuestionarle por qué cree que hay tan pocas mujeres contesta:

Por prejuiciosas. Piensan que es un trabajo para hombres, que no es para ellas, se limitan. No saben si pueden o no. Piensan que no pueden y no pueden. Una vez me

dijo una maestra “¿tú crees que la mujeres tienen límites, o que los hombres nos pongan límites? Nosotras nos ponemos los límites”. Yo sabía que podía estar aquí y aquí estoy. Cada quién se pone sus límites y si piensas que no puedes no podrás. Me gusta superar mis límites. Tú vas a llegar hasta donde quieras llegar (Mariola, 2018).

Entrar en un trabajo que se concibe tradicionalmente como masculino, representa un reto grande para las mujeres que buscan insertarse en él, a pesar de que al principio tenía prejuicios acerca del trabajo, es probable que en su caso su hermano que le insistió tanto y el ejemplo de otras mujeres haya ayudado a derribar la idea. Luego que se postuló para al trabajo y entró, se trata de un reto para ella Asimismo, cabe destacar que se ve o se ven a sí mismas como pioneras dentro de la rama, están conscientes de que es una opción nueva para ellas.

## **2.8 A prueba constantemente**

Los temas importantes que han arrojado estas entrevistas son que generalmente no era ser operadora de transporte público su primera opción, sino que la vida ya sea por su edad, por el salario, situaciones parecidas a las que encontró González (2008). Esto puede responderse a que la tradicionalidad no hizo que fuera su opción primaria, pero que secundariamente las llamó de una u otra manera; incluso ellas mismas le tenían prejuicios al oficio, lo llaman como trabajo para hombres, o para machorras, están conscientes de que tenían esos pensamientos antes de ser parte de este trabajo, no sólo ellas, sino también su familia y aun así decidieron entrar a este.

Resalta además, que desde la empresa, están conscientes que ellas tienen otras obligaciones por cumplir fuera del servicio de operadora, ese es el hogar, ellas deben cumplir con doble jornada, y así lo hacen, en algunos casos este es un condicionante para que ellas trabajen fuera del hogar, no descuidar la casa, ni al marido, el cual como mencionan Ariza y Oliveira (2002), hay temor de que lleguen a ser infieles. En la empresa les brindan los horarios de manera que puedan realizar el resto de sus deberes, consideración que no se les hace a los operadores hombres que no tienen esa responsabilidad. Cuidar familiares enfermos también es otra responsabilidad que se les adjudica tradicionalmente a las mujeres y que resalta aquí en el caso de Yoyis quien cuida a su mamá.

Las operadoras sí se han enfrentado a discriminación y a hechos violentos dentro de su ámbito laboral, han sido varios los acontecimientos narrados en los que han violentado las unidades que conducen o con palabras les han hecho saber algunos compañeros que no les parece que trabajen ahí. Además, continuamente se sienten a prueba en su trabajo y con los usuarios, quienes algunas veces han llegado a creer que no toman su ruta por ser mujer, lo cual no les consta, pero puede ser una proyección que tienen hacia el usuario.

Constantemente se sienten a prueba en el trabajo con sus compañeros, familia y sobre todo con ellas mismas de que sí pueden con este trabajo tan pesado que es concebido como masculino, sin embargo en las operadoras que trabajan actualmente resalta un discurso lleno de resiliencia, con la cual han sabido llevar a cabo sus funciones y hacer lo que, como algunas lo llaman, su pasión en la vida.

## Capítulo III: Usuarios leoneses

### 3.1 Una exploración con los usuarios

Para analizar otra parte importante del transporte público, se realizaron entrevistas cualitativas a doce usuarios, siendo seis hombres y seis mujeres con edades que van desde los 16 a los 62 años de edad. Las entrevistas se llevaron a cabo en la vía pública, zona centro de ciudad de León anónimamente, es decir, los nombres fueron cambiados para proteger las identidades.

El tipo de entrevista es exploratoria, dado que no es un número representativo de usuarios, sin embargo, da una primera impresión acerca de la percepción del público general sobre las operadoras de transporte público y de las mujeres que se dedican a trabajos tradicionalmente masculinos.

Los objetivos de las entrevistas fueron preguntar qué tan común es para el usuario ver mujeres operadoras, qué opinión tiene acerca de ello; si es común en su entorno ver mujeres que se dedican a otros empleos tradicionalmente masculinos, su opinión de esto. También se buscó investigar si, en dado caso de ser mujer, alguna vez pensó en dedicarse a algo así o - en caso de ser hombre - qué opinaría si una familiar cercana mujer quisiera dedicarse a algo así y a qué retos se enfrentarían. La guía de la entrevista se encuentra en el apéndice, sin embargo, por el tipo de entrevista se añadieron preguntas según el caso.

El método para presentar los resultados es parecido al de las operadoras, se hizo un reportaje por persona, ya que cada usuario dio una información diferente y cada quién

expresó historias y opiniones particulares a los demás, se buscó mantener estas opiniones y visiones de manera personal.

### **3.2 Romina**

23 años.

Para Romina fue una experiencia significativa ver a una mujer manejando un camión de pasajeros, porque estaba acostumbrada a ver hombres, fue una experiencia buena, dice que “sí saben”, y que incluso al verlas pensó que si las mujeres pueden manejar un camión, ella puede hacer más cosas, la inspiraron:

Bueno, es que las mujeres vemos que es un trabajo para hombres y no le damos mucha importancia y ya cuando una mujer sobresale en el transporte manejando como que sí piensas: “bueno, nosotras también podemos” (Romina, 2018).

Esto de la inspiración parece ser importante para las mujeres, como en el caso de Maruquita que primero vio a otra compañera operadora que la impulsó a pedir informes de este trabajo. Parece que al ver que una mujer rompe los esquemas, otras mujeres quieran seguir rompiéndolos.

Cuando Romina piensa en las mujeres que se dedican a este tipo de trabajos, le preocupa cómo son tratadas por los demás, sobre todo por los hombres, le preocupa si son tratadas como iguales y si hay un ambiente de armonía, siente las mujeres quedan un poco

más expuestas a malos tratos. Incluso, comenta que en dos ocasiones llegó a presenciar dos usuarios que se comportaron de una manera un poco grosera con la operadora:

Me tocaron como dos casos, una vez que iba en el transporte unos señores se subieron y como que le hicieron el feo a la chofer. Uno cuando se bajó hasta le gritó algo así como “ni sabe”, porque se iba a bajar y no se agarró bien del tubo y le echó la culpa a la señora, pero no, yo me di cuenta de que fue él el que no se agarró. El otro señor de unos 56 años al subirse al camión y ver la mujer se quedó así de me subo o no me subo y le hizo caras (Romina, 2018).

Estos relatos de usuarios que demostraron actitud hostil al ver una mujer manejando el camión, coinciden con los relatos de Susan y Maruquita sobre ocasiones en las que sintieron que les hicieron malas caras, que no se subieron o incluso que las agredieron. Sin embargo, para Susan y Maruquita, esto fue más común en usuarias mujeres.

Al preguntarle a Romina si alguna vez ella consideró dedicarse a un empleo tradicionalmente masculino, contestó que no, porque la verdad ya tiene impuesto lo que son trabajos de hombres y de mujeres por su familia, sobre todo por su papá que le dice que algunos trabajos son de hombres y otros de mujeres. Pero a la vez entra en conflicto, porque aunque su papá le dice eso, también le dice que se debe enseñar a hacer trabajos de hombre en el campo para no ser dependiente de ellos.

Aunque si se dedicara a un trabajo así,” le demostraría que lo puede hacer mejor que los hombres”, y añade que” por la necesidad ahora de tener un trabajo y dinero, no se puede limitar las mujeres a un solo tipo de trabajo”, aunque ha visto letreros donde solamente

buscan hombres, cree que ellas también lo pueden hacer, que “si pueden parir hijos, lo demás también”. Cabe señalar cómo para ella la situación económica es importante a la hora de buscar trabajo, ya que los límites deben desaparecer a la hora de buscarlos y para ella es importante la fertilidad como símbolo de fortaleza femenina.

### **3.3 Bernardo**

62 años.

A Bernardo le ha tocado varias veces ir abordo con una operadora al volante, él cree que son más responsables, opina que está bien que mujeres manejen un autobús, porque los hombres luego “se creen mucho”, además de que ellas son más “coquetas y querendonas” (Bernardo, 2018). Al escuchar estos dos últimos adjetivos salta la pregunta si su observación se basa en la realidad o en el estereotipo en el que a las mujeres que se dedican a este tipo de trabajos se les pueden hacer insinuaciones sexuales. Esto es algo que él mismo reitera más adelante, pero viéndolo desde afuera.

Cuando se le preguntó qué opinaría si su hija quisiera dedicarse a un empleo de este tipo comentó que estaría bien, pero que a lo mejor tendrían ciertos problemas:

Que no se quieran “portar bien” con ellos, muchos dan el trabajo pero quieren aprovecharse de ellas. Se ha visto casos, en oficinas, en comercios, se acercan a la mujer insinuando muchas cosas, que si no, no te voy a aumentar el sueldo, las hostigan. Se exponen a esto y a más cosas. Que las asalten, abusen de ellas (Bernardo, 2018).



Bernardo en su discurso opina que al hecho de que la mujer salga a un campo laboral diferente se expone la mujer a estas cosas, es así como la pregunta inicial sobre su percepción de “coquetas y querendonas”, va vinculada con el estereotipo que él mismo se formó, no necesariamente con la realidad.

### **3.4 Lupita**

48 años

Lupita es una señora que se dedica a vender joyeros de madera que ella misma fabrica, es usuaria de transporte público, pero nunca le ha tocado ver una operadora mujer. Ella piensa que es por el gobierno que no les da la oportunidad a las mujeres porque dicen “que las mujeres somos muy tontas”, que por eso ha visto sólo a hombres. En el “somos muy tontas”, es importante señalar la crítica o reflexión que hace Lupita sobre el estereotipo de que las mujeres son tontas. Al igual que Romina, ver a una mujer haciendo un trabajo “de hombre” le ayudó para cambiar su visión y sentirse inspirada:

Un día se subió a un taxi y la conductora que era mujer le contó su historia, se separó de su esposo y entre los acuerdos le dejaba el taxi para que lo trabajara, al principio no se animaba a trabajarlo, temía que se subiera un hombre y se aprovechara sexualmente de ella, pero poco a poco comenzó llevando a su nuera al trabajo, luego a gente conocida y ahora ya le perdió el miedo y lo trabaja normal. A Lupita verla manejando se le hizo increíble y fue cuando decidió aprender a usar las máquinas de carpintería para fabricar sus

alhajeros. Los hijos de Lupita le dicen que deje de trabajar, que ellos le dan dinero pero ella prefiere seguir trabajando:

Entonces yo cuando la conocí dije, bueno, si mi (ex) marido puede hacer esto, yo con qué me voy a mantener, ni modo que le vaya a pedir a mis hijos, lo empecé a hacer y sí me funcionó. Si la señora pudo, que uno no pueda que está más grande y tiene más experiencia. Soy una persona ya grande que en dónde me van a dar trabajo porque tampoco tengo el estudio, y sí, empecé a agarrar la máquina, me funcionó y de ahí he salido adelante. Mis hijos me dicen que ya no venga a vender, pero yo les digo que no, porque no dependo de ellos, si tienen la voluntad me van a dar, yo todavía puedo, cuando no pueda ahí sí (Lupita, 2018).

Es así como para Lupita salir a vender el producto que ella fabrica significa ser más independiente económicamente de sus hijos y de su ex marido. Como se mencionó antes, el trabajo puede ser un factor de empoderamiento para algunas mujeres.

### **3.5 Pedro y Luis**

16 años y 18 años.

Pedro y Luis son amigos que estudian la prepa juntos, a ninguno le ha tocado viajar con operadoras mujeres, Pedro piensa que es porque no les dan la oportunidad, que a la vez sí quieren pero que el gobierno no les da la oportunidad. En cuanto a la opinión de las

mujeres que trabajan en empleos tradicionalmente masculinos, Luis cree que han de tener una vida difícil, que quiénes trabajan en eso es porque su esposo “la abandonó”, Pedro refuerza la idea de que por esa razón tienen que mantener a su familia. Es decir, se refuerza la idea que se tiene en algunos casos donde no es la primera opción que la mujer trabaje en este tipo de empleos, sino que ocurre cuando la situación económica es muy mala, ya que el ingreso de un “trabajo de mujer” no es suficiente y/o tiene que ser jefa de familia:

Pues sí, porque si te fijas cuando tienen una figura paterna, la mujer no tiene un trabajo tan pesado, trabajan como de mostrador o así, y cuando trabajan de albañilería o así no tienen ingresos suficientes, no tienen alguien que las apoya (Luis, 2018).

En el tema de las dificultades que pueden enfrentar, para ellos sobresale que sus compañeros hombres las pudieran tratar mal por ser mujeres, pero que la empresa pudiera no tratarlas mal, sino los mismos empleados.

### **3.6 Eduardo**

20 años.

A diferencia de otros entrevistados, Eduardo sí ha estado a bordo de un autobús con una mujer manejando. Para él la situación no fue de mayor relevancia, ya que, según él, hoy en día es normal, solamente que son muy pocas por el machismo que se viven en el Bajío. Es importante recalcar la percepción que tiene de su entorno como machista, cree que a las

mujeres las destinan para quedarse en casa y que esa situación conlleve a que no salgan a trabajar como choferes.

Es por eso que según su percepción, está latente un daño psicológico que les pudiera ocurrir a quienes sí tienen una ocupación que se creía masculina:

Pues más que nada a que sean marginadas por parte del hombre, ya que muchas veces les dicen: “no pues tú eres mujer, no sirves para esto, deberías estar en la casa”. Yo siento que el daño psicológico es el aspecto que podría perjudicar a la mujer, pero en aspecto físico no creo. Puede ser que la mujer se sienta deprimida, un tanto mal y que eso la haga desertar de su trabajo (Eduardo, 2018).

Esta percepción del daño psicológico latente coincide con lo que Luis y Pedro opinan, es interesante que para los tres, este daño sea siempre y sólo por parte de los varones hacia las mujeres, un daño psicológico que las haga desertar de su trabajo.

### **3.7 Mayela**

20 años.

Mayela también ha estado a bordo de una unidad con una mujer al frente, a ella le dio mucho gusto ver a una mujer conduciendo en un trabajo “dizque de hombres”. Añade que le da gusto que tomen en cuenta a las mujeres donde se pensaba que esos trabajos eran

sólo de hombres. Es decir, está contenta con la apertura de más mujeres en diferentes áreas de trabajo, porque para ella es evidente que la división existe o existía.

Cuando se le preguntó si alguna vez ha pensado dedicarse a trabajos masculinos, contestó que a ella le gustaría dedicarse a la repostería, así que de entrada no es su primera opción, sin embargo, si de una profesión “masculina” se tratara se iría por arquitectura, mecánica o alguna otra ingeniería. Para ella los retos serían el trato, que la tratarían diferente. Luego dudó y dijo que a lo mejor no, que las cosas han cambiado.

*¿Sientes que te tratarían mejor o peor?*

No, creo que mejor. Tengo poquito que veo mujeres en camiones o en gasolineras, cosa que hacían nada más los hombres, y pues no sé, creo que ya está mejorando la situación. Creo que las mujeres ya están valiendo sus derechos, a lo mejor por necesidad, no encuentran otro trabajo o porque les gusta (Mayela, 2018).

La visión de Mayela es sin duda una visión positiva. Porque aunque reconoce que es clara la división de trabajo por género no sólo en oficios, sino en profesiones, ella está viendo un cambio, está viendo más inclusión y lo toma como un cambio bueno.

### **3.8 Julio**

39 años.

Al principio Julio opina que está muy bien que las mujeres se dediquen a empleos tradicionalmente masculinos porque tienen mucho que aportar. A pesar de esto, para él siguen vigentes algunos estereotipos porque agrega que no tienen las mujeres la misma fuerza física que los hombres, pero son inteligentes y pueden hacer otras cosas, añade además, que la mujer tiene mucho que aportar en valores, educación y cuidado de los niños. Es decir, para Julio siguen vigentes los estereotipos vinculados con la crianza materna y la astucia asociada a la mujer, además, el rol de madre sigue siendo importante en su visión, asimismo, ve a la mujer como débil físicamente.

Para él, la razón por la cual las mujeres están llenando estos campos de trabajo es porque la drogadicción es más común en hombres jóvenes, y como estos jóvenes no llenan los campos laborales, le dejan el espacio a las mujeres: “se adelantan y agarran esos trabajos, no es que sea culpa de los hombres, sino de los problemas de la drogadicción”. Es decir, como si algunas mujeres a partir de la situación de farmacodependencia se aprovecharan para ocupar esos trabajos que antes eran de hombres. Nuevamente, esos trabajos no pertenecían al género femenino tradicionalmente.

Hablando de las dificultades a las que se enfrentan las mujeres que están en este tipo de empleos, piensa que hay discriminación, que hay hombres que no las van a tratar como iguales que hay empleos donde piensan que ellas no pueden porque son más “delicadas”, aunque él ha trabajado con mujeres que lo hacen mejor que un hombre, pero que en algunas cosas no pueden hacerlo solas, necesitan ayuda de un hombre. Es decir, refuerza un poco algunos estereotipos, aunque tiene cierta apertura.

Añade, además que ha conocido personas que no toleran que las mujeres trabajen, que una vez estuvo con unos compañeros de la Ciudad de México a quienes se les hacía raro, ya que las mujeres que están empleadas agarran autoridad y se sienten con más poder. Julio en lo particular, lo que hace es platicar con sus hijas y con su esposa, de que si van a trabajar será en beneficio “de uno mismo”, “no para tener más libertad”. Los comentarios de sus compañeros refuerzan la idea del empoderamiento e independencia que puede brindar un empleo, sin embargo ni a él sus compañeros les agrada mucho la idea, más adelante se le preguntó qué significa libertad para él y respondió:

A que ya por decirlo, ya no quieran hacer los quehaceres de su casa o que les guste andar más solas, que ya no sean sumisas, que ya no haya respeto, que sean iguales ya; que digan, “ahorita yo me voy, llego a tal hora”. Bueno, en parte eso y como en el caso de Estados Unidos, que viven una vida independiente, libre. O sea, no tienen pareja y ellas pueden elegir con quién tener una relación ya sea de pareja o de amigos o íntima. A mí se me hace inadecuado con respecto a los hijos, ahorita en la actualidad hay muchas madres solteras que por una u otra razón se separaron del marido y los hijos luego no saben qué onda (Julio, 2018).

Sigue causando ruido la pérdida del rol femenino que dice que es ella quien se debe encargar de las cosas del hogar, que deben ser sumisas y quien toma las decisiones es el esposo. Le parece molesto, además, que llegue a haber una igualdad en el hogar, donde la mujer también pueda salir a la calle. No parece adecuado que la madre soltera tenga

libertad de elegir a su pareja íntima o amistosa, usando como excusa que no le darán una buena educación a los hijos.

Los peligros a los que se enfrentarían sus hijas si decidieran dedicarse a un empleo de este tipo cree que son los relacionados con la inseguridad, piensa que por ser mujeres ya son más fácilmente agredidas, piensa que los trabajos “masculinos”, son, entonces más inseguros, así que sugeriría un trabajo más “seguro”, no es que la mujer no se sepa defender, pero que estaría bien que aprendiera defensa personal.

### **3.9 Georgina**

58 años.

Georgina ha estado a bordo de un autobús con operadora mujer, en su experiencia pensó que la mujer no es débil, ni menos que el hombre, porque puede hacer también trabajos “masculinos”. Se sintió muy tranquila en su trayecto porque la operadora manejaba muy bien. Además que la llenó de orgullo pensar que antes no se veía a las mujeres trabajando en esas cuestiones, pero ahora sí, incluso ha visto choferes en transporte de carga.

Georgina cree que antes no se veía a las mujeres trabajando por la educación que daban los padres, las mujeres debían quedarse en casa haciendo los quehaceres del hogar, de hecho, ella quería estudiar pero su papá no la dejó porque de todas maneras se iba a terminar casando y quedándose en casa. A ella le gusta ver que ahora haya chicas que



aparte de que trabajan estudian, asimismo amas de casa que trabajan. Lo malo que ella nota es que son pocas amas de casa que además de trabajar están al pendiente de sus hijos:

El rol de la mujer, pues tiene sus roles de ella, son diferentes a los del hombre, puede trabajar pero no descuidar a sus hijos, descuidan la familia (Georgina, 2018)

Es decir, para Georgina está muy bien que las amas de casa trabajen, pero reconoce que las mujeres, tal y cómo se lo enseñaron sus padres, tienen que cumplir sus roles en el hogar y está mal que no lo atiendan, esto es algo que no les corresponde a los varones. Georgina a pesar de estar de acuerdo en la educación actual de la mujer, prevalecen en ella los prejuicios relacionados con las actividades domésticas y género femenino.

Ella cree que muchas de las trabas que tienen las mujeres que se dedican a empleos masculinos tienen que ver con los compañeros y el acoso. Conoce el caso de una amiga que entró a trabajar en transportes y que al principio era acosada por sus compañeros hombres, que era un ambiente muy pesado. Les tuvo que decir a sus compañeros cómo se sentía, unos sí reconocieron que estaba mal, sin embargo, otros se rieron de ella. A pesar de eso, ella siguió adelante en su trabajo y ahora ya la subieron de puesto, ya está en una oficina.

### **3.10 Elena**

59 años.

Elena se ha encontrado varias ocasiones con mujeres al volante en camiones y taxis. Le gusta mucho que manejen, dice que se siente más en confianza porque son más precavidas.

Se le hace una cosa normal y bonita que las mujeres estén entrando en trabajos que antes eran de hombres, porque dice que tiene que haber igualdad ahora que las mujeres están trabajando al igual que los hombres. No tiene nada en contra de que las mujeres hagan trabajos de hombres, de hecho una de sus nietas quiere ser mecánico y la apoya:

Si a ellas les gusta ese trabajo es porque se van a saber defender en ese trabajo. Yo porque toda mi familia es mecánico, todos los hombres se dedican a eso, ahora dice ella que también quiere ser mecánica. Yo digo que es lo mismo, no hay diferencia en lo que es ser un hombre o una mujer. A lo mejor sí hay hombres muy machistas, que dicen que no lo llevan porque es mujer. Pero a veces tienen mejor capacidad que un hombre, o a lo mejor igual (Elena, 2018).

Elena no duda en la capacidad de su nieta para hacer este trabajo, pero sí piensa que es posible que algunas personas juzguen por el género, sin embargo ella cree en la igualdad, a pesar de que para ella puede que haya hombres machistas que no le lleven el carro a su nieta por ser mujer.

### **3.11 Gregorio**

61 años.

La entrevista con Gregorio fue más bien corta, en su discurso expresa que nunca le ha tocado viajar con operadoras ya que hay pocas, la razón por la cual cree que hay pocas es que normalmente no hay mujeres en este tipo de trabajos “masculinos”. Un trabajo masculino no significa para él que sea necesariamente más pesado, sino que simplemente no ha habido muchas mujeres en esos puestos.

Él opina que si las mujeres se sienten desarrolladas en este tipo de empleos está muy bien, el riesgo que él ve es que puede haber acoso, como otros entrevistados han expresado; que piensen que porque trabajan ahí no tienen “principios”:

*¿A qué se refiere con ‘principios’?*

Sí, o sea, que las mujeres que trabajan ahí, son más facilitas. Sin embargo, sí hay mujeres que trabajan en ese tipo de empleos y lo hacen bien (Gregorio, 2018)

Resalta otra vez el estereotipo de que las mujeres buscan algo sexual o que se exponen a acoso por estar rodeadas de hombres.

### **3.12 Cecilia**

51 años.

Cecilia es usuaria de transporte público, no ha visto operadoras en autobuses, su experiencia más cercana a ello es la repartidora de Sabritas que tiene la ruta cerca de su

casa. Dice que esa repartidora trabaja bien, cree que tiene más precaución y aunque tiene mucho tiempo trabajando ahí nunca le ha pasado algún accidente.

Opina que está bien que las mujeres se dediquen a ese tipo de empleos, solamente que no tienen la misma fuerza que un hombre ni la misma facilidad de andar en la noche, porque peligran más, de todos modos si a sus hijas les gustara algo así las apoyaría. Cuando se le preguntó si tendrían más retos por su género habló de los estereotipos y prejuicios en torno a las mujeres:

Ya ve que dicen “ah, porque es mujer no sabe”, “vieja pendeja, no sabe manejar”, yo pienso que eso a veces les dicen los hombres. Incluso yo creo que hasta el marido les dice “tú qué vas a saber”, como a una amiga que manejaba su carro y su marido así le decía (Cecilia, 2018).

Además de los comentarios que existen, prejuicios y estereotipos hablar de la introyección de estos son importantes a la hora que una mujer hace, deja de hacer cosas o tiene miedo de enfrentar algo nuevo, es decir, ¿hasta qué punto me creo los límites sociales que le corresponden a mi género y saboteo mi crecimiento personal?.

### **3.13 Jonathan**

33 años.

Jonathan nunca ha viajado con una operadora mujer, su primera opinión fue que está bien que haya mujeres trabajando en este oficio, “no importa que sea trabajo de

hombres”, cree que hay muy poquitas operadoras porque no se atreven a trabajar en eso por ser trabajo masculino.

Entre otras experiencias que ha tenido de este tipo es con una mujer mecánica, su primera impresión fue que no sabía, porque ese es trabajo de hombres y no le dio mucha confianza, sólo dejó que le sacara el presupuesto y no volvió:

Es que fui y creí que era un taller normal, de un señor mecánico y de repente salió la señora y le tuve que explicar cuál era el problema y ya. Pero dije, ya no voy a volver, no le tengo mucha confianza a la mujeres, para ese tipo de trabajos como que no (Jonathan, 2018).

Es decir, se crea la *normalidad* de los espacios masculinos y cuando esta *normalidad* se rompe genera desconfianza. Romper con las construcciones de lo que está normal y bien provoca además de sorpresa un sentimiento de suspicacia.

Afirmó que si hubiera sido hombre el mecánico sí hubiese dejado el coche. Además recordó otro caso donde llegó a una vulcanizadora atendida por una mujer, según él además era invidente, duró en cambiar la llanta medio día y eso no le gustó.

Al ver estas reacciones, se le preguntó si al estar esperando el camión y viera que el operador es mujer se subiría o esperaría al siguiente, su respuesta fue que se subiría para ver cómo maneja, es decir, hasta cierto punto pondría a prueba la habilidad de la operadora. Varias veces las operadoras en las entrevistas afirmaron sentirse a prueba por usuarios, algo que relacionaron con su género.

Cambiando de tema, se le preguntó qué pensaría si su hija quisiera dedicarse a un trabajo de este tipo, contestó que la apoyaría, que si quisiera ser mecánica, él la enseñaría y sería diferente, pero que no le gustaría que manejara un camión porque se le hace muy grande para una mujer, ya que los camiones siempre han sido manejados por hombres y las mujeres son distraídas y se la pasan viéndose en el espejo.

Al preguntarle qué dificultades cree que encontraría su hija al querer dedicarse a esto, contestó que igual tendría pocos clientes por su género, luego cambió de opinión y dijo que pensándolo bien una mujer no podría ser mecánica porque es un trabajo pesado. Es decir, Jonathan tiene bien marcados los prejuicios sobre las mujeres y los tipos de trabajos que pueden realizar. Para él una mujer no se puede desempeñar en trabajos que considera rudos o pesados, es tanta la incompatibilidad que cree que quienes lo hacen lo hacen mal o no saben, y no solamente él piensa esto, sino que en su percepción, más personas lo ven de esta manera, por eso en una situación hipotética su hija no tendría muchos clientes.

### **3.14 Roles persistentes**

En estas sesiones de entrevistas exploratorias a los usuarios de transporte público en la ciudad, se encontraron opiniones muy diversas, pero a la vez hay puntos de encuentro clave. Los puntos de encuentro clave son los roles de género y los estereotipos.

Hay roles muy marcados en los cuáles se sigue pensando que las mujeres deben encargarse de lo privado y el hombre de lo público, estereotipos que hacen creer en ocasiones que las mujeres son menos aptas para este tipo de trabajos y prejuicios que hacen rechazar el trabajo que una mujer en un oficio “masculino”.

Ciertamente hay visiones muy positivas dónde ven que las cosas han cambiado y que cada vez hay más oportunidades para que las mujeres se desarrollen en el ámbito que quieran sin importar género, pero también hay internalización de estos roles y estereotipos que hacen que algunas mujeres aún no se atrevan o siquiera vean entre sus posibilidades dedicarse a un empleo así, o que como familiares les recomienden que mejor se dediquen a otra cosa.

Es sorprendente cómo las mujeres que rompieron los estereotipos son vistas por otras mujeres como inspiración para hacer lo mismo, les hace pensar que si ellas pueden las demás también e influya directamente en la construcción de los roles de género.

Otro tema que se refuerza mucho es que el trabajo es independencia para la mujer, lo cual por lo general trae efectos positivos en ella, pero puede afectar negativamente en la pareja, pensando que no está bien que deje de ser sumisa o que tenga las mismas libertades que un hombre, como comentó Julio.

También está muy latente la creencia de que puede hacer discriminación laboral señalada como acoso sexual de parte de compañeros, esto es importante sobre todo para los hombres entrevistados que pensaron en que su hija trabajaría en algo así, ya que al imaginarlo como un caso cercano les preocupó la situación.

## Conclusiones

En este trabajo de investigación se analizó la situación específica de algunas mujeres operadoras de transporte público leonesas quienes al ser pioneras en un trabajo tradicionalmente masculino sufrieron situaciones discriminatorias relacionadas a su género. Este fenómeno discriminatorio corresponde a una situación global, es por eso que se realizó una investigación exploratoria con los usuarios, de los cuales algunos también denotaron extrañeza al saber de mujeres que hacen trabajos tradicionalmente correspondidos a hombres.

Desde una visión de género y diversidad se concluye que las explicaciones biológicas para demostrar las diferencias sociales entre hombres y mujeres no son suficientes. Son construcciones sociales que afortunadamente se pueden modificar para dar paso a una mayor inclusión y diversidad en el significado de ser hombre o ser mujer.

Esta construcción se pasa de generación en generación en la socialización primaria y secundaria, posteriormente se vuelve parte de la identidad individual, la cual se construye a lo largo de toda la vida. Junto con la asignación social de género vienen roles que se cumplen, generalmente los roles asociados con las mujeres son los privados, relacionados a la crianza y hogar. Los roles relacionados con el hombre son los públicos, aquellos que tienen lugar fuera de casa. Por eso algunas de las personas entrevistadas expresaron que la mujer no debe trabajar, o que si trabaja debe ser en trabajos livianos y sencillos. Como son trabajos sencillos, generalmente no son tan bien valorados socialmente y/o no tienen un gran salario.



Ya que si por cuestiones personales, familiares, económicas u otras necesita más ingresos, una opción es ingresar a un trabajo masculino, en varios casos ingresar a ser operadora de camión fue por el gusto de manejar, porque es mejor remunerado, estable, tienen prestaciones y el rango de edad es amplio, situaciones que no encontraron en otros trabajos. También coincidieron que en ningún caso ser operadora fue su primera opción de trabajo, la situación las fue llevando a ello.

Los estereotipos y prejuicios nos dicen que es normal pensar que las mujeres son especialistas en ciertos rubros privados, pero que en los rubros públicos o en trabajos que suelen ser de hombres no puede ser tan bueno su desempeño. Es por eso que algunas operadoras sintieron que ciertos usuarios desconfiaron de que una mujer vaya al volante. Otros usuarios lograron observar por sí mismos cuando iban a bordo que otras personas mostraron signos de desconfianza, o por ejemplo, en el caso de Jonathan, llegó a experimentarlo personalmente varias veces incluso con otras ocupaciones.

La internalización de los estereotipos y prejuicios afecta la manera en la cual alguna de las operadoras dudaron si debían dedicarse a eso, pues pensaban que no era trabajo para ellas, sino para mujeres poco femeninas, lo hicieron con miedo y puede ser incluso que malinterpretaron gestos de parte de algún usuario. Resalta mucho que algunas sintieron rechazo de parte de mujeres usuarios, sin embargo ninguna usuaria reportó desagrado al ver a una mujer conduciendo o haciendo otro trabajo masculino. Por el contrario, algunas usuarias externaron sentirse inspiradas al ver a otra mujer conducir un autobús.

En la mayoría de las experiencias de las operadoras fueron reportadas actitudes hostiles de parte de sus compañeros hombres por lo menos al principio de su actividad

laboral. Las agresiones fueron desde verbales hasta agresiones físicas dañando la unidad de trabajo. Aunque Kimmel (2004) comenta que este tipo de agresiones son comunes en conjunto con agresiones de carácter sexual, ninguna operadora dijo haber enfrentado acoso sexual, sin embargo eso no significa que no hubiese, ya que ciertas operadoras demostraron que tenían miedo de que sus compañeros las percibieran como provocativas, para evitar eso tomaron una actitud distante. Asimismo los esposos y gente cercana de algunas mujeres expresaron miedo a la posibilidad de adulterio al estar en ese ambiente. Estos temas de acoso sexual son algo en lo que también algunos usuarios coincidieron, llama la atención que algunos expresaron la idea de que las mujeres son “coquetas y querendonas”.

Las operadoras entrevistadas se sienten realizadas al estar en un trabajo así, ya que han roto barreras personales, familiares y sociales. Sus discursos están llenos de frases de poder e inspiración, hacen notar que vencieron miedos personales y críticas externas. También admiten que se sintieron a prueba o con mayor presión de dar un buen servicio, y lo han dado, algunos usuarios se lo han reconocido y los jefes también.

Con respecto a la visión de los usuarios, generalmente reconocieron que no hay la misma apertura para ambos géneros en todos los trabajos, para algunos esta es la razón de no haber visto mujeres manejando camiones aún. Aunque a algunos les parece buena la idea de que haya más apertura para las mujeres en este tipo de espacios, siguen presentes críticas hacia las mujeres que dejan en segundo plano la vida privada porque creen que es deber de ellas. Algunas operadoras están conscientes de ello, por eso además de su trabajo realizan los quehaceres domésticos y cuidan a enfermos, probándole a su familia que son capaces de realizar la doble jornada. Hay usuarias que manifestaron les gustaría haber

tenido la oportunidad de estudiar o de trabajar, porque cuando eran pequeñas sus padres no se lo permitieron, pero les da gusto ver que hay mujeres en la actualidad que lo hacen.

En ocasiones algunos usuarios reconocieron que el trabajo es empoderamiento, por eso a ciertas usuarias les gustó aprender oficios y cosas nuevas que les retribuyen dinero y de esta manera no depender económicamente del cónyuge, ex cónyuge o de los hijos. También hay hombres que reconocen que el trabajo es empoderamiento y no les agrada que la mujer se empodere, no les gusta que la mujer sea libre, “que ya no sean sumisas, que ya no haya respeto, que sean iguales” (Julio, 2018).

Las operadoras ingresaron a su trabajo desde una posición de autonomía, ya que a pesar de la desaprobación social, familiar y episodios agresivos de sus compañeros se mantuvieron firmes en su puesto. Es así como este trabajo funciona como vía para el empoderamiento de estas mujeres al desafiar la tradicionalidad y obtener recursos de trabajo y dinero en un ámbito en el que anteriormente no estaban posicionadas.

A pesar de las dificultades a las que se han enfrentado, verse a ellas mismas como pioneras y que las vean a ellas como tales, ayuda bastante a deconstruir el significado del género femenino en nuestra sociedad. Dicho de otra manera, hacer cosas que no están tradicionalmente pensadas para su género amplía lo que significa ser mujer y por lo tanto, puede ayudar a transformar su propia identidad. Al hacer esta modificación en lo que significa ser mujer invita a más mujeres a reflexionar sobre su propia identidad de género.

El papel de la diversidad es clave a la hora de crear una sociedad más justa, donde no haya actos discriminatorios basados en suposiciones de estereotipos o prejuicios. Hacer

un espacio más diverso promueve que se den cambios estructurales al ampliar los horizontes de lo que, en este caso, significa ser mujer, hombre u operador de transporte público. El papel de las instituciones diversas es esencial para promover la construcción de una sociedad más justa, pues invita a la reflexión de lo socialmente establecido.

Para tener una sociedad más justa es imprescindible *reconocer* en términos de Nancy Fraser (2008):

(...) “reconocimiento” no se limita al tipo de valorización de las diferencias de grupo que se asocian al multiculturalismo predominante. Engloba también al tipo de reestructuración profunda de orden simbólico que se asocia a la deconstrucción. Incluye tanto los enfoques “afirmativos”, que tratan de alterar los resultados del reconocimiento sin cambiar el marco que subyace de ellos, como los enfoques “transformadores” que tratan de alterar al marco subyacente. (Fraser, 2008)

Esta investigación tuvo limitantes a la hora de contactar a las pocas operadoras de la ciudad, ya que, como está expreso en el diario de campo, la empresa que las tiene contratadas solicitó varios trámites antes de continuar con las entrevistas, por tal motivo se optó no informarle a la empresa que la primera parte de las entrevistas ya había sido realizada; al principio se buscaba entrevistar a todas las operadoras, pero se recortó a poco menos de la mitad la muestra por estas razones. También se pensó en la posibilidad de entrevistar a los operadores hombres para conocer su visión de la situación, pero se optó por no hacerlo, se quiso evitar realizarlas sin permiso de la compañía y que hubieran repercusiones laborales para los operadores o legales para la investigación.

Por otro lado, hay muy pocos trabajos de investigación acerca de la situación laboral de las mujeres en trabajos de transporte, este trabajo puede funcionar como antecedente a investigaciones futuras. Quedan pendientes temas sobre cómo evitar la discriminación laboral, cómo viven los hombres estas inserciones, qué puede hacer la empresa para evitar los acosos laborales, y algo que la misma empresa expresó como preocupación: qué estrategias se pueden utilizar para que más mujeres se sumen a ser operarias de autobús.

Esta investigación nació de la curiosidad por la ausencia e invisibilidad de las mujeres en ciertos sectores laborales, un sector tan cotidiano como es el transporte público. A pesar de los problemas para poder contactar a las operadoras, al hablar con ellas, que contaran su experiencia personal, dificultades y logros, fue muy grato. Brindaron su confianza y al final cada entrevista estuvo llena de risas, anécdotas y palabras de aliento.

## Bibliografía

- Aguilar Nery Jesús. (2003). *Masculinidades, Choferes Espacio Urbano en México*. México. Convergencia. Volumen 33. Pp. 201-224.
- Amorós, Célia. (2001). *Feminismo, igualdad y diferencia*. México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Arendt, Hannah. (1990). *On revolution*. Nueva York. Penguin Books.
- Ariza Marina y Orlandina de Oliveira. (2000). *Contribuciones de la perspectiva de género a la sociología de la población en Latinoamérica*. Trabajo preparado para el panel “Repensando la Sociología Latinoamericana”, XXII International Congress, Latin American Sociological Association (LASA). Miami. Marzo 16-18. 2000. Disponible en: <http://lasa.international.pitt.edu/Lasa2000/Ariza-deOliviera.PDF>
- Ariza Marina y Orlandina de Oliveira. (2002). Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres. Pp. 43-86. En: *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México*. México. El Colegio de México.
- Arrom, Silvia Maria. (1988). *Las mujeres de la ciudad de México: 1790-1857*. México. Siglo XXI Editores.
- Barberá Ester. (1998). *Psicología del género*. Madrid. Ariel Psicología.
- Bernería Lourdes y Roldán Martha. (1987). *The crossroads of class and gender: industrial homework, subcontracting, and household dynamics in Mexico City*. Chicago. The University of Chicago Press.

- Bonino, Luis. (2002). Masculinidad hegemónica e identidad masculina. *Dossiers Feministes 6: Mites, de/construccions i mascarades*. Volumen 6. Pp.7-35.
- Carrasco, Cristina. (1999). Mujeres y economía: Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas. Barcelona. Icaria.
- Cobo Bedia, Rosa. (2005). El género en las ciencias sociales. *Cuadernos de trabajo social*. La Coruña. Volumen 18. Pp. 249-258.
- Deere, Carmen Diana y León Magdalena. (2002). *Género, Propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina*. México. UNAM y FLACSO.
- De Oliveira, Orlandina; Eternod, Marcela y De la Paz López, María. (2000). Familia y género en el análisis demográfico. *Mujer, género y población en México*. México. El colegio de México. Pp. 211-251.
- Durkeheim, Émile. (2002). *La división del trabajo social*. México. Colofón.
- Fraser, Nancy. (2008). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de trabajo*. Volumen 6. Pp. 83-99.
- Frau, María José. (2000). *Trabajo femenino y procesos de empobrecimiento de las mujeres en Pobreza y perspectiva de Género*. España. Icaria. Pp. 113-131.
- García, Brígida. (2003). Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación sociodemigráfica actual. *Estudios demográficos y urbanos*. Pp. 221-253.
- García, Brígida; de Oliveira, Orlandina. (2007) Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada. *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades*.

*Desafíos para la investigación política.* Gutiérrez, María Alicia (compiladora), Buenos aires, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

- García Guzmán B; Blanco Sánchez M; y Pacheco Gómez M. E. (2000). *Mujer, género y población en México.* México. El Colegio de México.
- Geschwind, Norman. (1965). Disconnexion syndromes in animals and man. *Brain.* Boston. Volumen 88. Disponible en <https://doi.org/10.1093/brain/88.2.237>
- Glazman, Raquel. (1978). El marco teórico. *Colección pedagógica universitaria.* Volumen 6. México. Pp. 7-16.
- Gómez, Ferri Javier; Grau Muñoz, Arantxa; Giuilia Ingellis, Anna; Jabbaz, Marcela. (s.f.). Técnicas cualitativas en investigación social. Consultado en 2017, de Universidad de Valencia Sitio web: [http://ocw.uv.es/ciencias-sociales-y-juridicas/tecnicas-cualitativas-de-investigacion-social/tema\\_6\\_investigacion\\_documental.pdf](http://ocw.uv.es/ciencias-sociales-y-juridicas/tecnicas-cualitativas-de-investigacion-social/tema_6_investigacion_documental.pdf)
- González Tovar María Juana. (2008). Algunos relatos de conductoras de transporte público en la ciudad de Guadalajara. *GénEros: revista de investigación y divulgación de estudios de género.* Volumen 2. Pp. 48-61.
- Gould, Jay, Stephen, (1981). *The mismeasure of man.* New York. Norton.
- Ibáñez Pascual, Marta. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo, Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología.* Volumen 66. Pp. 145-164.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (s.f.). Glosario completo. Consultado en mayo de 2018. INEGI Disponible en :



<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/cem07/texcom/glosario/glosario.htm>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Atlas de género*. México. INEGI. Consultado en agosto de 2017. Disponible en: [http://gaia.inegi.org.mx/atlas\\_genero/](http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/)
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2000). *Ocupaciones femeninas no tradicionales. Situación en el año 2000*. México. Inmujeres. Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100591.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100591.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2003). *Las mexicanas y el trabajo II*. México. Inmujeres. Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100500.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2017). *Indicadores básicos*. México. Inmujeres. Disponible en: [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama\\_general.php?IDTema=6&pag=1](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?IDTema=6&pag=1)
- Jones, M, Divodio, J. y Vietze, D. (2014). *The Psychology of Diversity. Beyond Prejudice and Racism*. West Sussex UK: Black Well.
- Johnson, D. y Lecci, L. (2003) Assessing Anti-White Attitudes and Predicting Perceived Racism: The Johnson-Lecci Scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Volumen 29. Pp.299-312.
- Kimmel, Michael, (2004). *The gendered society*. Oxford. Oxford University.

- Lamas, Marta. (2000). *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*. México. PUEG Programa Universitario de Estudios de Género y Miguel Ángel Porrúa.
- Londoño Palacio, Olga Lucía. (2014). *Guía para construir estados del arte*. Bogotá. ICNK
- Macía, Olga, Mansalvas, Jaime y Torralba Raquel.. (2008). *Roles de género y estereotipos*. Madrid. Fundación Esplai. Disponible en: <https://perspectivagenerotelecentro.wordpress.com/manual-trabajo-con-grupos-mixtos-en-el-tc/roles-de-genero-y-estereotipos/>
- McDowell, Linda. (2000). *Género, identidad y lugar*. Valencia. Universitat de Valencia.
- Miles, E.W; Hatfield, J. D; Y Huseman, R. C. (1989). The Equity Sensitivity Construct: Potential Implications for Worker Performance. *Journal of management*. Volumen 15. Pp. 581-588.
- Morales, Frank. (2010). *Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. Página 1-3. Creadess (Coperación en Red Euro Americana para el Desarrollo Sostenible). Disponible en: <http://www.creadess.org/index.php/informate/de-interes/temas-de-interes/17300-conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>
- Namakforoosh, Mohammed Naghi. (2005). *Metodología de la investigación*. México. Limusa.
- Rich, Adrienne. (1995). *Of woman born: motherhood as experience and institution*. Nueva York. Norton and Company.

- Saldívar Garduño, Alicia y *et al.* (2015). Roles de género y diversidad: validación de una escala en varios contextos culturales. *Acta de investigación psicológica*. México. Universidad Nacional Autónoma de México. Volumen 5. Pp. 2124-2147.
- Secretaría de Desarrollo Social y Humano Subsecretaría de Desarrollo Humano. (2012). *Perfil Económico de León*. Guanajuato. Gobierno del Estado de Guanajuato  
 Disponible en:  
[https://portalsocial.guanajuato.gob.mx/sites/default/files/documentos/2012\\_SEDES\\_HU\\_Perfil%20Economico%20Leon.pdf](https://portalsocial.guanajuato.gob.mx/sites/default/files/documentos/2012_SEDES_HU_Perfil%20Economico%20Leon.pdf).
- Tobío, Constanza. (2005). *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*. Madrid. Ediciones Cátedra.
- Torre Barrón, Arcelia; Ojeda Cardenas, Rosina; Maya Ambia, Carlos Javier. (2004). *Construcción de género en sociedades con violencia: un enfoque multidisciplinario*. Culiacán. H. Congreso del Estado Libre y Soberano de Sinaloa, LVII Legislatura.
- Tortosa, José María (coordinadora). (2001). *Pobreza y perspectiva de género*. Barcelona. Icaria.
- Wilson, Edward Osborne. (1998). *Sociobiology*. Cambridge. Harvard College.
- World Resources Institute. (2017). *Optibús: León, Guanajuato*. Consultado en mayo de 2018. World Resources Institute. Disponible en: <http://wrimexico.org/our-work/projects/optib%C3%BAs-le%C3%B3n-guanajuato>

## Apéndice

En este apartado se incluye la entrevista base que se aplicó a las operadoras. El cuestionario está diseñado de manera que la primera pregunta es la pregunta directa, la segunda la indirecta y la letra cursiva es la información a la que se quería llegar.

La segunda parte del apéndice es el diario de campo, se encontró pertinente incluirlo porque en esta investigación fue difícil realizar dichas entrevistas por parte del corporativo y la Dirección de Movilidad de León. Quienes estuvieron meses tras meses tramitando oficios y otros papeles para posteriormente redactar un contrato de confidencialidad y así poder aplicar la entrevista sólo a algunas de las operadoras.

### Cuestionario operadoras

#### 1. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando como chofer en la ciudad?

a) ¿Desde cuándo se dio apertura a las mujeres en el Sistema de Transporte?

*I. Si la apertura se dio desde hace poco o bien que ellas no estén enteradas si hubo una diferencia de apertura, a menos de que tiempo atrás hubiesen intentado entrar y hayan tenido dificultades para hacerlo.*

*II. Si notaron que la apertura se dio hace poco por qué creen que fue así*

**2. ¿Desde cuándo le llamó la atención dedicarse a esto?**

a) ¿Fue algo que ya tenían planeado en sus vidas o fue algo que salió de improvisto?

*I. Si era parte original de su plan de vida, o si se presentó la oportunidad de manera repentina. Qué circunstancias hicieron que llegara hasta aquí.*

2<sup>a</sup>) Alguna vez se ha sentido discriminada por ser mujer? (¿lo ven como un trabajo tradicionalmente de hombres?)

**3. ¿A qué se dedicaba antes de ser chofer?**

a) ¿Por qué dejar a lo que se dedicaba antes para dedicarse ahora a esto?

*I. Tal vez era necesario que ellas trabajaran para ayudar en la economía de su hogar y que este trabajo es mejor pagado que otros oficios que pudieran haber realizado. ¿Qué tanto influyó la situación económica familiar para hacer eso?, ¿fueron la comodidad, salario, horarios las que las trajeron hasta aquí?*

**4. ¿Qué pasos y requisitos se tiene que hacer para ser chofer?**

a) ¿Fue difícil cumplirlos?

b) ¿Sintió alguna dificultad en el proceso postularse?

c) ¿Sintió que alguna de esas dificultades está asociada con ser mujer?

*I. Muy probablemente en ninguno de los requisitos haya alguno explícito que haga referencia al género, pero se tiene que indagar si se dieron cuenta de alguno implícito, ya sea en las trabas que tuvieron en el proceso, en los exámenes o en las atenciones que recibieron.*

**5. Ahora que está en servicio, ¿ha tenido dificultades para trabajar?**

a) ¿Repitiendo un poco la pregunta, siente que alguna dificultad está relacionada con su género?

*I. Si estas dificultades vienen desde su familia, pasando por sus compañeros de trabajo o si han notado algo con la sociedad en general que son con los que están en contacto siempre.*

**6. ¿Cómo es el ambiente laboral?**

a) ¿Alguna vez han hecho bromas o críticas en relación a su trabajo?

*I. Si alguna vez compañeros han hecho comentarios al respecto de su trabajo, ya sea en bromas, sarcasmo o tal vez si llegaron a recibir comentarios o actitudes que las incomodara en su ambiente laboral.*

**Cuestionario usuarios**

1) ¿Le ha tocado viajar con choferes mujer?

*I. Si tal vez es frecuente para el usuario que le toque con operadoras, o tal vez nunca le ha sucedido, si la respuesta es no, por qué cree que no es común.*

2) Si la respuesta es afirmativa, ¿cómo fue su experiencia?

*II. Saber si tiene alguna opinión en particular respecto a ello, si es que la experiencia fue significativa o tal vez su experiencia no fue tan significativa.*

3) ¿Qué opina acerca de las mujeres que se dedican a este tipo de empleos considerados comúnmente *masculinos*?

- III. Si está de acuerdo con esto o si representa para ellos algo incómodo o incorrecto y por qué.
- 4) Si es mujer, ¿le gustaría dedicarse a un trabajo que se considera *masculino*, por qué? Si es hombre, ¿le gustaría que algún familiar (hija, esposa) se dedicara a un trabajo *masculino*, por qué?
- IV. Es posible o no que su opinión cambie cuando trasladamos la situación a alguien cercano de su familia o a ellas mismas. Puede que los prejuicios o el miedo se asomen.



## **Bitácora de campo**

### **Mediados de abril de 2015**

Se llamó por teléfono a las oficinas de movilidad para solicitar las estadísticas sobre el número de operadores de transporte público de la ciudad en total y por género. Se informó que son en total 1808 y 8 son mujeres.

### **28 de abril de 2017**

Se habló a las oficinas de movilidad para preguntar sobre las estadísticas actuales de las mujeres choferes, se respondió que se tenía que mandar un correo a la jefa de comunicación. Se hizo así el mismo día. No hubo respuesta.

### **Mediados de mayo de 2017**

Se acudió directamente a la base de Timoteo Lozano para hablar con el jefe de movilidad de la base acerca de la investigación y la búsqueda de aplicar entrevistas a las operadoras, asimismo de las estadísticas actuales. El jefe en turno fue muy amable y pidió ser redirigida con el apuntador, quien sabe los horarios de las operadoras. El apuntador comenta que los horarios cambian por lo general cada semana, y que las operadoras tienen descansos de 7 a 15 minutos entre corridas, siempre y cuando lleguen a la hora estipulada.

### **Finales de mayo de 2017**

Se logró encontrar a una operadora, Maruquita, se habló con ella al final de una ruta y aceptó ser entrevistada arriba de la unidad. Se llevó a cabo la primera entrevista sin

ningún inconveniente, la entrevista terminó mientras la unidad estaba en ruta. Se dio a conocer que son doce las operadoras en el corporativo donde trabaja Maruquita, y al parecer las únicas en la ciudad. Seis de esas doce operadoras están en la misma base que ella.

### **Finales de julio y principios de agosto de 2017**

Se logró llegar a un acuerdo con el apuntador de la base. y durante dos semanas se buscó entrevistar a las otras cinco operadoras. Sin mayor problema se realizó entrevista a otras tres operadoras: Yoyis, Susan, Amy. La cuarta entrevistada, Marcela, fue un poco más difícil contactarla, uno de los días en los que supuestamente se acordó que trabajaba se llegaron a las instalaciones como de costumbre con la búsqueda de contactarla, se acudió con el apuntador, pero no era el de costumbre, era uno nuevo. Se le presentó el proyecto y que la manera de trabajo. En ese momento llega un operador a descender pasaje y me visualiza, le manda a llamar al apuntador, le dice algo y desde ese lugar al apuntador me dice que el día de hoy no viene esa operadora. Se dio a notar que el operador ya sabía que yo merodeaba por ahí entrevistando a las operadoras. Tres días después pude encontrar a Marcela y aplicarle la entrevista adentro de la unidad sin mayor problema. A la otra operadora se le preguntó si se podía hacer la entrevista, ella dijo que por ella no había ningún problema, pero que alguna vez ya le habían hecho entrevista en un periódico sin autorización de su jefe, lo cual le trajo problemas. Le llamó a su jefe por celular para pedir permiso en esta ocasión, se le explicó de manera breve acerca de la investigación y el jefe respondió que se necesitaba un oficio por escrito del corporativo para hacer las entrevistas. No se aplicó la entrevista a esta operadora.

## **Mediados de agosto de 2017**

En la base de transferencia San Jerónimo se busca hacer la misma dinámica que en Timoteo Lozano para entrevistar a la otra mitad de las operadoras. Al hablar con el jefe de movilidad de la base, explica que se necesita un permiso por escrito de la Dirección de Movilidad de León. Agrega, además, que estuvo mal que el jefe de movilidad de Timoteo Lozano haya dado facilidad para hacer las entrevistas y que si me veía deambular de nuevo por la base de San Jerónimo sin permiso me iba a correr de ahí.

Una semana después se acude a las oficinas de la Dirección General de Movilidad, atiende Kenia, la encargada de comunicación, se hace presentación del proyecto y se recuerda de aquel correo enviado en abril y que nunca hubo respuesta, Kenia contesta que sí lo leyó y que se disculpa por no haber respondido. Posteriormente, Kenia presenta a Vania, también del departamento de comunicación, quién contactará a las empresas de transporte de la ciudad. Se hace intercambio de teléfonos celulares con Vania y se hace la petición de las estadísticas, se comenta que se sabe que son 12 mujeres, pero no se sabe de cuántos operadores en total, Kenia dice que ella cree que son más mujeres, unas 30, Vania desmiente y dice que sí son 12, porque un día antes se dieron informes sobre eso. Vania comenta que facilitará la comunicación con el Corporativo Transporta, quienes tienen contratadas a las doce operadoras, enviando un oficio para solicitar la información y la comunicación con las operadoras.

## **22 de agosto de 2017**

Se recibe un WhatsApp, de parte de Vania, donde dice que se solicita presentar el proyecto de investigación con el Director del Corporativo y la jefa de Comunicación al día siguiente, llevando el cuestionario que se quiere aplicar a las operadoras.

### **23 de agosto de 2017**

La cita está programada a las 12 del mediodía, a las 11:55, cuando ya se estaba en el lugar de la reunión se recibe un mensaje de Vania, cambiando la sede de la junta. Camino a la otra sede, diez minutos después se recibe una llamada de Vania, quien avisa que Claudia Medrano, la jefa de Comunicación del Corporativo ha cancelado la junta. Se le solicita el número de Claudia Medrano, para llegar a un acuerdo directo con ella. Hasta nuevo aviso será la reunión.

### **29 de agosto de 2017**

Se recibe un WhatsApp de Claudia Medrano, solicitando junta al día siguiente a las 12 del mediodía.

### **30 de agosto de 2017**

Se habla con el director del Corporativo, Enrique y Claudia. Se comenta que están interesados y preocupados al mismo tiempo de que ellos tengan apertura a las mujeres para trabajar como operadoras, sólo aproximadamente el 1% de su personal sea de género femenino. Añaden, además que les gustaría usar la investigación para implementar en los cursos o en la publicidad algo que atraiga la atención de las mujeres y entren más a trabajar a la empresa, ya que les gusta su desempeño. Asimismo se hace petición del cuestionario

que se les aplicará en las entrevistas a las operadoras vía correo electrónico. Se hace envío de este.

### **18 de septiembre de 2017**

No se ha obtenido respuesta de recibido del cuestionario piloto, se manda WhasApp a Claudia Medrano acerca de esto. Ella manda un correo diciendo que en el transcurso del día 22 de septiembre daba respuesta acerca del proyecto.

### **25 de septiembre de 2017**

No se ha recibido correo de respuesta al proyecto, se envía otro correo preguntando si pudieron revisarlo. Más tarde se recibe correo con las correcciones del cuestionario piloto. Las únicas observaciones se hicieron en la pregunta número 6, los comentarios de Claudia están subrayados:

6) *¿Cómo es el ambiente laboral?* Enfocarla más bien al usuario externo

La pregunta se puede mal intencionar, enfocarla a la calidad del servicio e interacción con el usuario.

Esto se elimina:

6) *¿Alguna vez han hecho bromas o críticas en relación a su trabajo?*

*I. Si alguna vez compañeros han hecho comentarios al respecto de su trabajo, ya sea en bromas, sarcasmo o tal vez si llegaron a recibir comentarios o actitudes que las incomodara en su ambiente laboral.*

Para Claudia preguntar a las operadoras si se han sentido incómodas en su trabajo se podía “malintencionar”, entonces se debía enfocar la pregunta al usuario externo. Se solicitan las correcciones del cuestionario y además escáner de la INE para ser enviada al departamento jurídico de la empresa.

### **9 de octubre de 2017**

La Licenciada Claudia escribe para solicitar una carta de la Universidad firmada donde se explique las “intenciones del proyecto”. Se le pregunta si también se puede enviar la carta escaneada por correo electrónico para acelerar el proceso, responde que no, que tiene que ser en físico.

### **19 de octubre de 2017**

Se lleva el oficio donde se explica el objetivo del proyecto y se consta que se pertenece a la universidad y que se estuvo inscrita en la carrera. Se lleva directamente a la oficina de la Licenciada Claudia y cuando se percata de esto envía a su auxiliar llamado Luis a recibir el oficio, se le pide firma de recibido en la copia. Horas después Luis envía WhatsApp pidiendo comprobante de domicilio reciente. Se hace envío de esto. Y posteriormente se contesta que se pasarán todos los documentos al departamento jurídico y que no saben cuánto pueda tardar este proceso.

### **28 de octubre de 2017**

Se recibe un mensaje del Licenciado Francisco, el jefe del departamento jurídico y solicita de nuevo el escáner de la INE, el comprobante de domicilio y el cuestionario corregido, se concreta cita para el lunes 30 de octubre a las 10 del día.

### **30 de octubre de 2017**

Se llega a la cita con el Licenciado Francisco y comenta que tiene que hacer un contrato atípico en el cual se cumpla confidencialidad de los datos de las operadoras y de la empresa. Esperaba tenerlo listo para este día, pero ha tenido mucho trabajo y no pudo terminarlo que al día siguiente lo tiene listo para ser firmado. Se concreta una cita para el día siguiente.

### **31 de octubre de 2017**

Al llegar a la oficina del Licenciado Francisco comenta que no tiene listo el contrato, que se concrete otra cita al día siguiente. Se le comenta que es preferible la cita para el 2 de noviembre.

### **2 de noviembre de 2017**

El Licenciado Francisco no se encuentra, pero se manda con un auxiliar de él, se hace lectura del contrato, donde dice que la entrevista a las operadoras será para fines de investigación nada más, se guardará discreción de la empresa y posteriormente se destruirán las grabaciones donde se quedaron guardadas las grabaciones de las entrevistas. Se hace petición de copia del dicho contrato, pero no entregan copia. Horas más tarde, se escribe mensaje al Licenciado preguntando si ya se pueden empezar las entrevistas

inmediatamente, este pide otro encuentro con la Licenciada Claudia el martes 7 de noviembre

### **7 de noviembre de 2017**

Se acude a la cita y atiende Luis, quien hace toma de la foto para una credencial. Minutos más tarde entrega la credencial y en el pie de esta se lee “becaria”.

Claudia escribe más tarde por WhatsApp y comenta que ahora sí se pueden empezar las entrevistas, sólo falta que se avise con 3 días de anticipación.

### **10 de noviembre de 2017**

Se le envía WhatsApp a Claudia pidiendo la primera sesión el día 13 de noviembre, ella contesta que haga la petición por correo electrónico y que se refería que tenían que ser 3 días hábiles para ella.

### **13 de noviembre de 2017**

Escribe Claudia WhatsApp comentando que sí se podrán hacer las entrevistas. Al momento de llegar a las oficinas centrales, se encuentra Yoyis, a quién ya se le había hecho la entrevista, sin embargo, no se les informó a los del Corporativo que ya se habían hecho entrevistas con anterioridad. Se platicó a solas con Yoyis, se le comentó acerca de todo este proceso y posteriormente, ella pasó su teléfono personal, diciendo que apoyaba el proyecto y cualquier cosa ahí estaba, añade que la primera entrevistada, Maruquita, se ha cambiado de compañía. Luego se entrevistó a Mariola, sin mayor problema. Se entra a la oficina a agradecer a la licenciada Claudia y ella dice que faltan cuatro operadoras. Lo cual es raro,



porque se supone que solían ser doce operadoras mínimo menos Maruquita. Se le vuelve a recordar que son importante las estadísticas de operadores de la empresa. Claudia solicita que se haga la petición por correo electrónico.

#### **16 de noviembre de 2017**

Se escribe correo electrónico a Claudia solicitando la próxima sesión el 21 de noviembre de 2017 y la estadística de operadores.

#### **18 de noviembre de 2017**

Claudia no ha contestado y se le envía WhatsApp preguntando si lo recibió, ella contesta que está de vacaciones y que regresa el 23 de noviembre.

#### **24 de noviembre de 2017**

Se le envía correo a Claudia solicitando la próxima sesión para el 28 de noviembre y las estadísticas. Un par de horas más tarde contesta y dice que la información de estadísticas no se la han proporcionado y que las entrevistas de pueden reanudar el 18 de diciembre de 2017 porque tienen eventos de fin de año y se les complica antes. Se le responde que se haga la programación el 19 de diciembre, no ha habido respuesta.