Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Repositorio Institucional del ITESO **rei.iteso.mx**

Publicaciones ITESO PI - Revista Renglones

1987-08

Mujeres y escolaridad en la industria tapatía: un intento por delimitar los alcances de la discriminación en el empleo

González-DelaRocha, Mercedes; Escobar-Latapí, Agustín

González-DelaRocha, M.; Escobar-Latapí, A. (1987). “Mujeres y escolaridad en la industria tapatía: un intento por delimitar los alcances de la discriminación en el empleo” En Renglones, revista del ITESO, núm.8. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO

Enlace directo al documento: http://hdl.handle.net/11117/1875

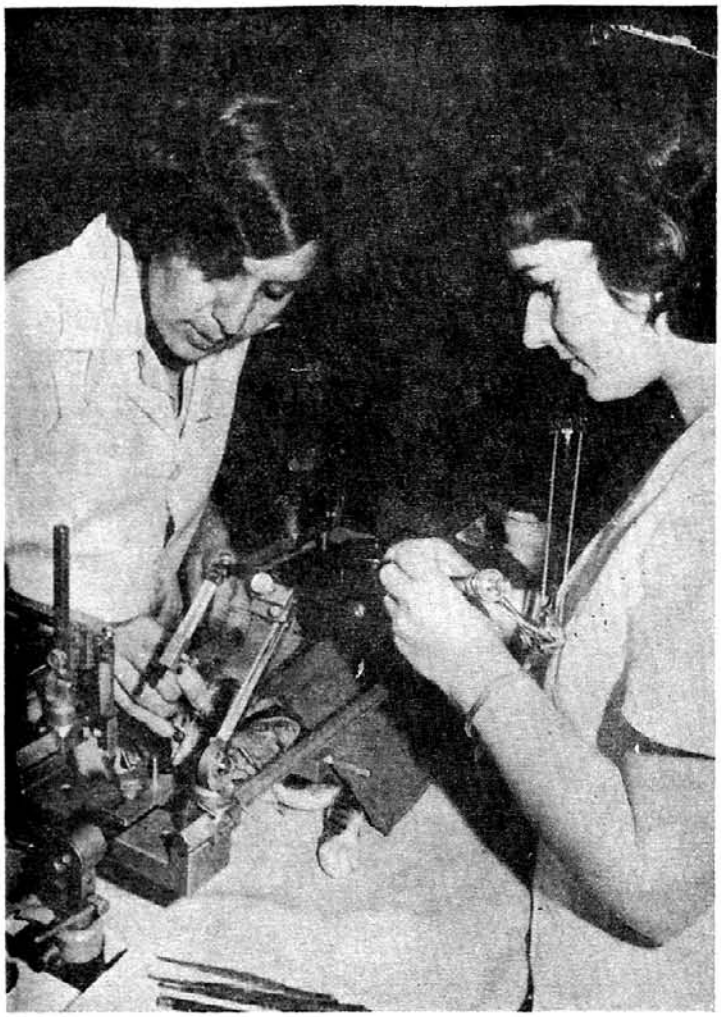
Este documento obtenido del Repositorio Institucional del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente se pone a disposición general bajo los términos y condiciones de la siguiente licencia: http://quijote.biblio.iteso.mx/licencias/CC-BY-NC-2.5-MX.pdf

(El documento empieza en la siguiente página)

MUJERES Y ESCOLARIDAD EN LA INDUSTRIA TAPATIA:

UN INTENTO POR DELIMITAR LOS ALCANCES DE LA DISCRIMINACION EN EL EMPLEO.

Mercedes González de la Rocha
Agustín Escobar Latapí*



Es intención de este trabajo mostrar que las mujeres que laboran en la industria constituyen un segmento "secundario" del mercado de trabajo tapatío, es decir, que se mueven en un ámbito laboral que les ofrece oportunidades sustancialmente diferentes a las masculinas. Además –se argumenta– estas mujeres constituyen un segmento secundario, no porque sus características como *fuerza de trabajo* sean consistentemente diferentes de las masculinas, sino, simple y sencillamente, porque son mujeres. Esta es una característica del mercado de trabajo en general y no se deriva de los procesos de trabajo específicos de las industrias tapatías. El análisis, que se basa en una muestra de obreros industriales, es pues complementario al análisis de la inserción de las mujeres en nichos industriales específicos realizado ya en otros escritos[1], que muestra que las mujeres sólo tienen acceso a una gama restringida de empleos, normalmente poco "prometedores" en términos de sus carreras ocupacionales, mal remunerados e intensivos en la aplicación de esfuerzo humano.

Los condicionantes de la escolaridad femenina[2]

Las mujeres de clase trabajadora de Guadalajara estudian o dejan de hacerlo en un contexto social definido por las necesidades, ideología y racionalidad de sus hogares, y por las posibilidades de obtener retribución (monetaria, social) a su escolaridad en el mercado de trabajo.

El hogar de clase trabajadora de Guadalajara se caracteriza por un alto número de trabajadores. Los salarios son bajos y las necesidades muchas, de tal forma que, con el fin de sobrevivir, la unidad doméstica tiene que reunir un fondo común de ingresos alimentado por las contribuciones de más de un trabajador. Ahora bien, las posibilidades domésticas de contar con más de un trabajador están fuertemente influidas por el ciclo doméstico, es decir, por el desarrollo de la composición del hogar por sexo y edad y por las cambiantes posibilidades y necesidades impuestas por este mismo ciclo. Sin duda, el momento de mayor pobreza y tensión económica en el seno de la familia trabajadora es el constituido por la primera etapa de desarrollo de la familia, cuando sólo el varón-jefe es capaz de dedicarse de tiempo completo al empleo asalariado.

* Investigadores del CIESAS y colaboradores de El Colegio de Jalisco.

En esta etapa con frecuencia se da un déficit económico, a veces cubierto por parientes y por ayuda de vecinos, a veces saldado por el trabajo de la mujer-jefa en ocupaciones que la separan el menor tiempo posible de sus hijos, quienes la necesitan continuamente: son pequeños y no se bastan a sí mismos. Durante esta primera etapa los primeros hijos o hijas llegan a la edad en que, si bien no se les permite trabajar según la ley, de hecho se pueden emplear en múltiples ocupaciones: como aprendices en talleres, como vendedores ambulantes, como ayudantes de servidoras domésticas, etc. La penuria económica del hogar se impone entonces, y de hecho estos hijos —los mayores— abandonan la escuela y empiezan a ganar algún dinero. Cuando los hijos menores llegan a esta misma edad, sin embargo, ya los mayores aportan cantidades más sustanciales al hogar, y por lo tanto la necesidad económica es menor: a los hijos menores se les permite estudiar, y con frecuencia se les conmina a hacerlo, ellos serán los que cumplan el sueño paterno y fraterno de movilidad social a través de la educación. Hay pues un fuerte condicionamiento de la escolaridad en el seno de una familia, condicionamiento que privilegia la posición de los hijos menores. González de la Rocha[3] realiza un análisis de estos diferenciales de educación en un grupo de 100 familias de clase trabajadora, y encuentra en él un importante apoyo para esta idea.

Las mujeres estudian en tanto sus padres y la ideología familiar consideran que esto es importante. Las mujeres mayores, que como hijas mayores están en desventaja, con frecuencia estudian menos que sus hermanos varones porque su presencia en el hogar hace posible que la madre obtenga un empleo remunerado: sacrifican su educación no sólo por una entrada "precoz" al mercado de trabajo, sino también como un apoyo a la obtención de ingresos por parte de otros miembros de la unidad doméstica. Esto se halla fuertemente reforzado por la idea, disonante con la realidad, de que al casarse "no necesitarán mantener el hogar", por lo tanto no necesitan prepararse para obtener ingresos sustanciales. Esta idea es disonante con la realidad porque de hecho la mayor parte de las esposas hacen contribuciones muy significativas a la supervivencia económica de la unidad: trabajan y aportan al hogar mucho más de lo que sus maridos están dispuestos a aceptar [4].

Las mujeres estudian como una consecuencia de la experiencia vivida por su entorno a propósito de la posible *remuneración* a su escolaridad. ¿Es útil la escolaridad para una mujer? La familia con frecuencia piensa que la escolaridad no le sirve a una mujer. Por lo tanto es mejor gastar los escasos recursos monetarios y de tiempo con que cuenta para que estudien los varones, para los cuales sí es importante y útil estudiar. La escolaridad femenina, en estos términos es, a largo plazo, un "desperdicio". Probablemente esta idea no esté tan alejada de la realidad como parece estarlo a primera vista ya que, por muy discriminatoria que resulte esta actitud familiar, puede constituir una acción racional por parte de estos hogares.

En efecto, si las mujeres son un segmento "secundario" definido por el género y no por las características específicas del trabajador, la escolaridad de poco ayuda, a menos que la mujer atraviese las barreras de la segmentación. En otras palabras, la discriminación de que son víctimas las mujeres en el trabajo conduce a una menor recompensa a sus logros escolares. Esta menor recompensa —característica de un segmento "secundario" de trabajadores discriminados —repercute en la lógica de asignación de los recursos escasos de las unidades domésticas de clase trabajadora: se les da educación a aquellos que no "son necesarios" en el hogar y a quienes, en un futuro, les tocará "ser responsables" en términos monetarios, del bienestar familiar: a los varones. La ideología "machista" y discriminatoria de los jefes de familia responde así tanto a la tradicional asignación de roles según el género como a una situación *de hecho* del mercado de trabajo.

La organización del trabajo en Guadalajara

Por otra parte la participación económica de las mujeres en Guadalajara está condicionada por la estructura del empleo de la ciudad —o, más estrictamente, de las diversas actividades remuneradas, muchas de estas aparentemente autónomas— y por las posibles formas de inserción de las mujeres en ella. En general, de las tres grandes metrópolis del país, Guadalajara es la que reporta tasas consistentemente más altas de participación de la población en el empleo y, si se toman en cuenta las 16 zonas urbanas estudiadas por la Encuesta Nacional de Empleo Urbano del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), Guadalajara es también la que manifiesta tasas más altas de participación de hombres y mujeres, con la excepción de Matamoros[5]. En resumen, y aunque parece haber tendencias al cambio, Guadalajara ha mostrado una de las tasas más altas de participación en el empleo tanto de hombres como de mujeres.

Sin embargo, estas altas tasas de participación no son equivalentes a un mayor bienestar material de las clases trabajadoras, ya que los salarios de Guadalajara han sido, desde hace muchos años, inferiores a los de las otras grandes ciudades del país. Por otra parte, estas tasas de participación reflejan, no el predominio de una sola actividad económica que emplee a un contingente mayoritario de trabajadores, como las maquiladoras en la frontera (aunque en este sentido el comercio y los servicios serían los candidatos obvios) sino más bien, una multiplicidad y variedad de oportunidades de trabajo remunerado.

En la fuerza de trabajo de la ciudad, las mujeres representan el 32.06%, mientras que los hombres representan el 67.94%. Hay algunas actividades que son predominantemente femeninas. La más conocida es el servicio doméstico, aunque también predominan las mujeres entre los maestros de escuela (conforman el 66%). Los empleados de oficina, por su parte, suelen ser tanto hombres como mujeres en proporciones casi iguales; los empleados que el censo llama de "servicios" también incorporan una proporción alta de mujeres: el 41.7%. El resto de las ocupaciones son predominantemente masculinas. La industria es especialmente interesante por las distintas formas en que incorpora a las mujeres: en las categorías "supervisores de obreros", "obreros", y "ayudantes de obreros", se encuentra un 18.4% de mujeres, que sin embargo conforman una parte sustancial de la participación femenina total: el 18.9%, que sólo es inferior al contingente femenino empleado en oficinas, el cual representa el 22.7% del empleo femenino total en la ciudad. Aparte de estas dos actividades, el empleo femenino se dispersa en muchas diferentes categorías de empleo. Es interesante hacer notar que la ocupación más numerosa, la de oficinista, normalmente requiere un grado de escolaridad y de capacitación formal (taquigrafía, mecanografía, "comercio", contador privado) relativamente altas, dados los niveles de escolaridad que predominan en la ciudad, y que por lo tanto es posible que se trate de un estrato ocupacional relativamente alto para las mujeres.

Las dos ocupaciones más numerosas entre las mujeres nos sugieren algo que ya ha sido notado en otras ciudades del país: el aumento en la tasa de participación femenina debe mucho al crecimiento y la transformación industriales, así como a la expansión del sector de servicios "moderno" en bancos, hospitales, escuelas, la administración pública, etc.

Las transformaciones en el empleo y la organización del trabajo en el sector servicios son relativamente desconocidas. El pensamiento económico, al analizar la evolución de este sector, ha diagnosticado una excesiva "terciarización" del empleo en América Latina. Dicha hipertrofia del sector terciario sería consecuencia del insuficiente crecimiento industrial. La población incapaz de encontrar un empleo adecuado en la industria se volcaría hacia los servicios, concebidos éstos como servicios personales de diversa índole (limpiabotas, servicio doméstico, comercio ambulante) de muy escasa productividad y bajos salarios. La terciarización sería pues, paralela al subempleo y el estancamiento económico. Este punto de vista ha sido duramente criticado[7]. Por su parte, varias investigaciones amplias llevadas a cabo entre 1973 y 1984 en la ciudad de México[8], han mostrado cómo la expansión del empleo en los servicios ha constado, en proporción muy importante, de una expansión

acelerada de los servicios "modernos" mencionados antes, que están asociados con niveles altos de escolaridad y capacitación y sueldos medios o superiores a los medios. Resumiendo, la expansión del empleo en los servicios se explica tanto por un crecimiento de los estratos "subempleados", de baja calificación y malos sueldos, como por el crecimiento del empleo en el sector público y en actividades complementarias al desarrollo industrial moderno (bancos, servicios educativos y de salud, publicidad y medios de comunicación, crecimiento de las actividades distributivas formales, etc.). Estos últimos han tenido un crecimiento proporcional superior al del estrato "subempleado". Todo lo anterior indicaría que es incorrecto suponer que el crecimiento industrial ha sido insuficiente, o que se ha dado en aislamiento de las transformaciones sectoriales del empleo en otras actividades económicas.

Aunque es imprescindible conocer de manera apropiada la evolución del empleo en los servicios en Guadalajara, podemos afirmar que no difiere significativamente de lo encontrado en la Ciudad de México, dadas las cifras oficiales encontradas en censos y otras publicaciones. Las oportunidades abiertas a mujeres no escapan a la generalización anterior. Los tres grupos más numerosos de empleo femenino: oficinistas (40 mil), obreras (33 mil), sirvientas (18 mil) y maestras (12 mil) son evidencia del mismo proceso. El hecho de que las mujeres se incorporen a las actividades "modernas" del sector servicios no significa que dejen de ser discriminadas. En efecto, las maestras, las oficinistas, las empleadas de comercio no sólo se hallan en desventaja respecto de sus compañeros varones, sino que tienen mayores dificultades que éstos para obtener ascensos y promociones.

Las mujeres en la industria

Por lo que toca a la industria, podemos hablar con mayor conocimiento de causa, dadas las investigaciones amplias realizadas en la ciudad[9] y otras de corte más estrictamente antropológico[10]. No es este el lugar para detallar un análisis cualitativo de la inserción de mujeres en distintos puestos de trabajo que, como ya se dijo, ha sido hecho en otra parte[11]. El siguiente análisis es de tipo cuantitativo, y se desprende de una encuesta amplia llevada a cabo entre 1302 obreros de varias ramas industriales de la ciudad en 1982. En esta encuesta participaron, además del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Investigación Social (CIESAS) y El Colegio de Michoacán, el ITESO, la UNIVA y la Universidad de Guadalajara.

CUADRO 1
DIFERENCIAS SALARIALES SEGUN GENERO EN ALGUNAS RAMAS INDUSTRIALES
(Encuesta de mercado de trabajo, Guadalajara 1981-2)

Ramas	Hombres	Mujeres	%
Alimentos	2401	–	
Calzado	2605.9	2095.6	24.4%
Papel	3511.7	–	
Hule y plástico	2840.3	1704.3	66.7%
Mineral no metálico	2556.4	2032.0	25.8%
Metálica	2779.7	2110.0	31.7%
Eléctrica	3362.5	2964.6	13.4%
Fotográfica	2929.4	2162.5	35.4%

N.B. Para calcular las rayas se excluyó a todos los trabajadores que no recibieron ingresos durante las cuatro semenas completas previas a la entrevista; se sumaron las cuatro rayas de los que trabajaron ininterrumpidamente, y se dividieron entre cuatro.

En todas las ramas industriales estudiadas, los sueldos de los hombres son superiores a los de las mujeres. Ahora bien, es interesante constatar que estas diferencias de sueldos no corresponden a diferencias de escolaridad. En las ramas de Calzado, Hule y plástico y Fotográfica, las mujeres tienen promedios de escolaridad superiores a los hombres. La diferencia salarial según sexo en Calzado no es muy alta, pero en las otras dos ramas sí lo es (66.7% y 35.4%). Por otra parte, las ramas donde las mujeres tienen escolaridad muy inferior a la masculina (Mineral no metálico y Metálica) no son las que exhiben una mayor diferencia salarial. Todo lo anterior indica que las diferencias en la incorporación/retribución a la mano de obra según sexo, está mediada por variables distintas a la escolaridad.

Por otra parte, tampoco se explican estas diferencias por la edad. En la industria tapatía en general, el grupo de edad mejor remunerado en todas las ramas es el de los 24 a los 32 años. En todas las ramas estudiadas salvo dos (Fotográfica y Mineral no metálico), las mujeres se encuentran en el mismo grupo de edad que los hombres, en promedio.

Otra variable normalmente aducida como explicación de la retribución inferior a las mujeres es la que podríamos llamar "doméstica". Los patrones han argüido que las mujeres son menos confiables como trabajadoras en el largo plazo, porque están sujetas a embarazarse y cuentan normalmen-

te con responsabilidades domésticas que pueden forzarlas a ausentarse del sitio de trabajo inesperadamente. Esto puede ser cierto de forma general, pero encontramos que las mujeres menos sujetas al riesgo de embarazarse y menos responsables del trabajo doméstico, es decir las solteras, devengan sueldos inferiores (2161.9 pesos de 1982) que las casadas (2328.7 pesos) que están más sujetas a esos riesgos y obligaciones. Lo mismo sucede en el caso de los hombres, pero en ellos tal diferencia es explicable por constituir los casados el principal sostén de una familia. Una posible explicación de esto es que las mujeres casadas que obtienen empleos de tiempo completo no lo hacen a menos que sean más atractivos que otros empleos.

La capacitación, por su parte, sí resulta en salarios ligeramente superiores para algunas mujeres. Mientras que las mujeres capacitadas (según los patrones) ganaban 2291.9 pesos, las no capacitadas obtenían 2187 pesos. La recompensa a la calificación, sin embargo, es extremadamente pequeña, de sólo el 4.07%. Los hombres capacitados, por su parte, ganaban 26.4% más que los no capacitados (2819/2229.6 pesos). La capacitación pues, entendida según las normas de los empleadores, era muy poco significativa para las mujeres y de ninguna manera explica las diferencias salariales entre los trabajadores de uno y otro sexo.

La conclusión de la breve exploración hecha en los párrafos anteriores es que ni la escolaridad, ni la edad, ni la responsabilidad doméstica, ni la capacitación, explican las diferencias salariales encontradas entre hombres y mujeres. A falta de una variable detectada en el sitio de trabajo mismo (productividad, por ejemplo), debemos concluir que las diferencias salariales se explican por el *género* mismo, es decir, por la forma diferenciada de incorporación al trabajo según sexo. En otras palabras, los patrones discriminan a las mujeres porque son mujeres y no porque sus características como trabajadoras sean menos atractivas que las de los hombres. Ahora bien, el género no es una realidad biológica, sino una construcción social a partir de ciertas diferencias biológicas. En otras palabras, la mayor parte de las explicaciones del tratamiento diferencial a hombres y mujeres no parecen corresponder a diferencias reales en las características de los trabajadores: son parte de una ideología que facilita la mayor explotación de ciertas categorías sociales, sobre todo las mujeres, pero también, por ejemplo, los viejos, los migrantes o grupos étnicos distintos a los dominantes.

Si bien lo anterior indica que las mujeres son discriminadas *como mujeres* y no como trabajadores con habilidades o características específicas, no fuerza a concluir que la escolaridad sea irrelevante para los ingresos de las mujeres. El siguiente cuadro muestra las rayas promedio de hombres y mujeres según escolaridad en las ramas industriales mencionadas en 1981-82.

CUADRO 2
SUELDOS SEGUN ESCOLARIDAD Y SEXO
(Guadalajara, 1982)

Escolaridad	Hombres	Mujeres
0*	2070.1	1849.3
1	2150.2	2459.7
2	2343.1	2348.3
3	2638.7	2065.3
4	2643.3	2030.1
5	2785.8	2298.2
6	2893.5	1983.3
7	2637.8	2648.2
8	3502.8	2061.0

* Los valores de escolaridad no corresponden a años de escolaridad, sino a una agregación de los mismos: 0 equivale a una total ausencia de escolaridad y 8 a estudios universitarios incompletos.

El cuadro 2 contrasta los sueldos de 1089 hombres y 95 mujeres de la encuesta mencionada. El contraste entre las dos columnas no es tan significativo por lo que toca al nivel de sueldos de hombres y mujeres, aunque en la mayor parte de los renglones los hombres ganan más. El contraste más notorio se da entre la perfecta linealidad del aumento de las retribuciones masculinas según escolaridad *versus* el comportamiento errático de los sueldos femeninos según el mismo criterio. El cuadro fuerza a pensar que, mientras para los obreros varones la escolaridad acarrea sistemáticamente aumentos de sueldo, para las mujeres *no lo hace.* Podría pensarse que la aparente irrelevancia de la escolaridad femenina en la industria se debe a la pequeña muestra analizada (95 casos) pero tal irrelevancia es aparente aún cuando se reduce el número de categorías, con lo cual aumenta el número de casos en cada celda.

Por último, un análisis de la correlación entre escolaridad y sueldos que tomó la edad como variable de control mostró que sólo en el grupo de mujeres de mayor edad (el de más de 32 años), se daba una correlación positiva entre ambas variables. El hecho de que la variable interviniente (la

edad) sea necesaria para encontrar tal correlación indica la importancia de dicha variable interviniente: en otras palabras, las diferencias salariales producto de la edad son, en el caso de las mujeres, probablemente más importantes que la escolaridad, además de que la edad se comporta de forma distinta entre mujeres y hombres: mientras que el grupo mejor remunerado de varones es el de edad "media", el de mujeres es el de mayor edad (esto corresponde *grosso modo* a la mayor remuneración a las mujeres casadas).

Esto no quiere decir que la escolaridad sea irrelevante para las mujeres en general, aunque forma parte de la ideología de la mayoría de los jefes de familias obreras, sino que en la industria tapatía las mujeres no encontrarán retribución a sus estudios, por lo menos en tanto obreras. Las tendencias evidentes en el cuadro 2 son consistentes con la idea de la discriminación de las mujeres discutida en los párrafos anteriores: si las mujeres son discriminadas en cuanto tales, de poco les sirve escolarizarse: siguen siendo mujeres, y por lo tanto, discriminadas. Para encontrar oportunidades laborales con un mayor grado de retribución económica y social, las mujeres deben salir de trabajos de producción y convertirse en secretarias, maestras o –con mucho mayores dificultades– profesionistas: todo esto les abre ambientes de trabajo más satisfactorios y mejor remunerados, pero aún segregados de la mayor parte de los trabajos "masculinos".

En efecto, en la industria tapatía se segrega a las mujeres en puestos que tienen pocas posibilidades de mejoría económica, y aún cuando se emplea a mujeres capacitadas, sin responsabilidades domésticas ni altos riesgos de embarazo o con escolaridad, se les coloca en esos mismos puestos mal pagados e inseguros. Esta es una tendencia general extraída del análisis de los datos de una encuesta amplia. Hay que reconocer, sin embargo, que en ciertas empresas las mujeres reciben trato parecido a los hombres. Pero son escasas.

NOTAS

1. ESCOBAR LATAPI, Agustín. "Patrones de organización social en el mercado de trabajo manual de Guadalajara", en De la Peña y Escobar *Cambio regional, mercado de trabajo y vida obrera en Jalisco*. Guadalajara, El Colegio de Jalisco, 1986.
   ESCOBAR LATAPI, Agustín. "Trayectorias ocupacionales e historias vitales: género y mercado de trabajo en Guadalajara" (ponencia), Guadalajara, El Colegio de Jalisco, 1986.
2. No abordamos aquí los condicionantes de la oferta escolar, tema de otro estudio.
3. GONZALEZ DE LA ROCHA, Mercedes. *Los recursos de la pobreza. Familias de bajos ingresos en Guadalajara*. Guadalajara, El Colegio de Jalisco, 1986.
4. Ibidem.
5. *Cuadernos de Información Oportuna*, abril de 1986. A partir de 1985, sin embargo, la Zona Metropolitana de la Ciudad de México muestra mayores tasas de participación que la de Guadalajara. Por otra parte, la tasa de participación masculina es ligeramente superior en la ciudad de León.
6. *Censo General de Población*, Tomo 14, Vol. II, 1980.
7. BROWNING, Harley. "Algunos problemas del proceso de terciarización en América Latina", en J.E. Hardoy y R.P. Schadel. *Las ciudades de América Latina y sus áreas de influencia a través de la Historia*. Buenos Aires, SIAP, 1975.
8. MUÑOZ, Humberto, O. DE OLIVEIRA y C. STERN. *Migración y desigualdad social en la ciudad de México*. México, D.F. El Colegio de México/UNAM, 1977.
   MUÑOZ, Humberto y DE OLIVEIRA, Orlandina. "Algunas controversias sobre la fuerza de trabajo en América Latina", en José Luis Reyna y Rubén Kaztman, *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*. México, D.F., El Colegio de México, 1979.
   MUÑOZ, Humberto. "Algunas contribuciones empíricas y reflexiones sobre el estudio del sector terciario", en *Ciencia* Revista de la Academia de la Investigación Científica, Vol. 36, Núm. I, México, marzo de 1985.
9. ESCOBAR LATAPI, Agustín. *Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara*. Guadalajara, El Colegio de Jalisco, 1986.
   ESCOBAR LATAPI, Agustín. "Patrones de organización social en el mercado de trabajo manual de Guadalajara".
   GONZALEZ DE LA ROCHA, Mercedes. Op. cit.
10. GABAYET, Luisa. "Antes éramos mayoría. . . Las mujeres en la industria textil de Guadalajara" (ponencia), Guadalajara, El Colegio de Jalisco, 1986.
    LAILSON, Silvia. "La mecanización en dos empresas productivas" (ponencia), Guadalajara, El Colegio de Jalisco, 1986.
11. ESCOBAR LATAPI, Agustín. "Trayectorias ocupacionales e historias vitales: género y mercado de trabajo en Guadalajara."