

Género y Transporte. Una mirada desde la perspectiva de las mujeres.

Menna, Norma, Berger, Melina, Baranda, Sol y Hernández, María Candela.

Cita:

Menna, Norma, Berger, Melina, Baranda, Sol y Hernández, María Candela (2024). *Género y Transporte. Una mirada desde la perspectiva de las mujeres*. III Congreso Internacional de Ciencias Humanas. Escuela de Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, Gral. San Martín.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/3.congreso.eh.unsam/374>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/esz9/F4v>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite:
<https://www.aacademica.org>.

III Congreso Internacional de Ciencias Humanas

Género y Transporte. Una mirada desde la perspectiva de las mujeres

Menna, Norma (Fundación Profesional para el Transporte) — n.menna@fpt.org.ar.

Berger, Melina (FADEEAC) — subgerencia@fadeeac.org.ar.

Baranda, Sol (FADEEAC) — secretariapresidencia@fadeeac.org.ar.

Hernandez, Candela (CONICET/IIGG/UBA) — candeher@gmail.com

Resumen

El transporte es una actividad de dominación masculina, que en años recientes encontró distintas acciones orientadas a tensionar esta condición. El transporte de cargas por automotor es un segmento donde la participación de las mujeres es aún marginal. En este marco el interés de las mujeres por la actividad encontró expansión en distintos programas de inclusión que estuvieron orientados a la producción de acciones afirmativas a través de la capacitación de mujeres como conductoras profesionales de vehículos de gran porte. No obstante, el acceso al mercado de trabajo y la permanencia en la actividad encuentran obstáculos culturales que tienen los clivajes de género como criterio de exclusión. A través de entrevistas semi-estructuradas a conductoras pudo exploratoriamente identificarse una cultura empresaria resiste al cambio, la sexualización de las trabajadoras, las dificultades para articular los requerimientos del trabajo remunerado con las tareas de cuidado y del hogar; la sobre observación y evaluación de las capacidades como la puesta a prueba permanente como elementos que desalientan su trayectoria en la actividad.

Palabras clave: conductoras; inclusión; desigualdad; trabajo; trayectorias

Introducción

En Argentina, el transporte automotor de cargas tiene una relevancia clave en el desarrollo social y económico: representa el 93% de la matriz de carga nacional (Barbero, Fiadone y Placci, 2020). Este servicio brinda conectividad y distribución tanto local, como regional e internacional y es transversal a todas las cadenas de valor asegurando el abastecimiento y la distribución a todo el país. El Ministerio de Transporte, estima que en forma anual, el sector

moviliza más de 500 millones de toneladas que representan aproximadamente el 5% del PBI anual nacional (INDEC, 2023).

Las empresas que componen el sector encuentran una organización atomizada, más del 80% son pequeñas y medianas, principalmente familiares, que ofrecen una vasta y heterogénea diversidad de servicios. Los tipos de organización empresarial son diversos y abarcan desde el propietario del camión (que opera comercialmente) hasta operadores logísticos de gran envergadura que gestionan grandes flotas o subcontratan el servicio. Las estructuras societarias pueden fluctuar desde operadores individuales (monotributistas) a sociedades anónimas, siendo estas últimas propias de las empresas más grandes, mientras que las menores son operadores independientes, pequeñas o medianas empresas de carácter familiar, con escasa profesionalización y, en ocasiones, con tendencia hacia la informalidad. Datos estimados por FADEEAC (2023) indican que en Argentina existen aproximadamente 30.000 empresas en el sector que cuentan con más de 580.000 unidades de transporte incluyendo acoplados y semirremolques¹.

La relevancia social que tiene el transporte de cargas por automotor en la estructura productiva del país, lo torna una actividad relevante para la creación de puestos de trabajo pero que históricamente tiene una característica central: son los varones quienes acaparan las oportunidades de insertarse en el sector. Esta condición se acrecienta en los puestos operativos y técnicos.

En término de transporte mundial, en el 2008, la participación de las mujeres representaba menos del 20% de la fuerza laboral y en la Unión Europea fue del 22 %. Estos números descienden al focalizar los puestos directivos. También es más común que las mujeres tengan menos seguridad laboral y empleos peor pagados que los hombres. Históricamente la baja representación de las mujeres en el sector del transporte crea actitudes y barreras sesgadas de género, así como entornos y condiciones de trabajo discriminatorios.²

En esta ponencia nos interesa problematizar en qué medida las brechas de participación se acortan para las mujeres en el rol profesional de conductoras de vehículos de gran porte. En la

¹ Datos estimados por FADEEAC en base a los datos publicados por la CNRT y ACARA a diciembre de 2023.

² La dimensión de género de la fuerza laboral del transporte. Discussion Paper Wei-Shiuen Ng and Ashley Acker International Transport Forum, Paris, 2020.

actualidad, la conducción de vehículos es una actividad masculina. Sólo el 35% de las licencias pertenecen a mujeres. En el caso de la conducción profesional es casi nula la representación que tienen entre las LiNTI vigentes: solo el 0,6% de éstas corresponde a conductoras profesionales (ANSV, 2023) ¿Cuáles son los principales obstáculos que tienen para insertarse? ¿Cuáles son los elementos que favorecen una mayor permeabilidad a su ingreso? ¿Qué sucede con las empresas? ¿Las incorporan? ¿Cuáles son las trayectorias de las mujeres que buscan trabajo como conductoras de camión?

Perspectiva y estrategia de abordaje

En los últimos años, en Argentina, el sector de transporte fue tornándose en un espacio más permeable a la incorporación de mujeres como trabajadoras de la actividad favoreciendo un incipiente ingreso a puestos históricamente ejercidos por varones. Esto es resultado de un proceso social que articuló el reconocimiento público de las cuestiones de género, el desarrollo de políticas estatales focalizadas en el sector, como también de acciones empresarias y organizaciones representativas que, fueron construyendo estructuras de oportunidad favorables a la inclusión de mujeres en la actividad (Hernandez y Pérez, 2024). No obstante, persisten obstáculos que se manifiestan en la obturación de las oportunidades de ingreso y en la permanencia de las trabajadoras en el sector. En su anclaje a nivel societal la división sexual del trabajo asigna determinados roles, atributos, funciones que convierte la diferencia de género en desigualdad social. Históricamente las tareas centradas en la vida pública, productiva y económica fueron establecidas como masculinas mientras que las vinculadas con lo doméstico-reproductivo a las femeninas, estableciéndose una jerarquía de valor de las primeras por sobre las segundas (INADI, 2005; 2013). A nivel de las organizaciones socio-productivas se manifiesta en procesos de segmentación ocupacional. El pasaje de las mujeres al mundo del trabajo remunerado implica que en muchas ocasiones los puestos ofrecidos y ocupados reproduzcan las expectativas sociales en torno a los tipos de actividades en los que pueden desempeñarse.

En el caso del transporte de carga por carretera, muchas de las oportunidades están vinculadas a tareas operativas y técnicas asociadas a la función masculina y efectivamente ejercidas a lo largo del tiempo por varones. En la actualidad, las mujeres tienen todavía una participación marginal y están mayoritariamente excluidas de las oportunidades de trabajo. Esta condición se sostiene en lógicas organizacionales androcéntricas donde la masculinidad se construye socialmente como una forma de competencia laboral que se torna necesaria

aprender y ejercer para desarrollarse en los puestos de trabajo y que es positivamente valorada como criterio que justifica el acaparamiento de las oportunidades que el sector puede ofrecer (Aguilar-Cunill, 2018; Acker, 1990; Ballesteros Doncel, 2015, Hernandez y Pérez, 2024). ¿Qué ocurre entonces cuando comienzan a producirse procesos que ponen en cuestión las lógicas de una forma de organización social? ¿Qué resistencias aparecen? ¿Qué facilitadores promueven el cambio? ¿Qué perspectiva tienen al respecto las mujeres que quieren ingresar al sector? ¿Cómo se genera su interés por esta actividad? ¿Qué ocurre con aquellas que no pueden sortear las barreras de acceso? ¿y aquellas que lo lograron? ¿Cómo transitan su permanencia?

La estrategia metodológica utilizada consiste en la realización de entrevistas en profundidad semi-estructuradas a mujeres de distintas partes del país formadas en la Fundación Profesional para el Transporte (FPT) durante el 2022- 2023 como conductoras profesionales, tomando en consideración su participación o no de programas de inclusión. En total se realizaron 10 entrevistas en extenso que permitieron explorar su relación con la conducción, interés en la actividad del transporte automotor, experiencia en instancias de formación y capacitación, obstáculos y facilitadores al ingreso y permanencia de la actividad y conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado. Entre otros emergentes del trabajo de campo. El procesamiento se realizó mediante el grillado sistemático de la información en torno a las principales dimensiones relevadas.

De la actividad feminizada a ¿subirse al camión?

Al explorar en las trayectorias laborales observamos que en sus relatos se pone de manifiesto que sus inicios ocurrieron de manera temprana -aún durante su niñez- interfiriendo en su continuidad educativa, retomada en edades más avanzadas. El ingreso al mercado de trabajo estuvo atravesado por construcciones de género, en torno a responsabilidades, roles y funciones asignadas a las mujeres ocupándose en tareas feminizadas. En sus relatos refieren haber trabajado en actividades para la estética femenina; como cuidadoras de niños; adultos mayores y personas enfermas; en la limpieza de casas particulares como en empresas; camareras y cocineras; en la atención al público en múltiples rubros; tareas administrativas y docencia. Frente a estas trayectorias, ¿cómo se construye el interés por las tareas de conducción de camiones? ¿De qué modo el transporte de cargas se vuelve una opción posible para desempeñarse en el mercado de trabajo?

En todos los casos las trabajadoras entrevistadas manifiestan un abierto interés por la actividad de la conducción de camiones que está presente prácticamente desde el inicio de sus trayectorias. En sus relatos se desprende que la mayoría aprendió a conducir a edades muy tempranas.

La construcción de su interés por el transporte de cargas, en particular, encuentra tres vías: la primera está directamente ligada a la actividad de los varones cercanos a su socialización primaria (ej, padres, hermanos) trabajadores del sector. Esto les permitía sostener una relación próxima con los vehículos como también con las dinámicas de organización del trabajo. En muchos casos compartir la experiencia de viaje e incluso practicar con el vehículo en ruta.

Mi papá era policía y él siempre nos enseñó a defendernos, a manejar, a cómo actuar en muchas ocasiones (...) Después mi hermano fue colectivo y cuando venía a casa con el colectivo (hace muchos años atrás) yo le decía dejarme manejarlo o enseñarme a manejar, viste y ahí bueno, ya hay un vehículo grande (Entrevistada 1, agosto 2024).

La segunda vía está relacionada con la propia conformación familiar donde las parejas de las entrevistadas son trabajadores del sector. En muchos casos el pertenecer a una familia vinculada a la actividad se reproduce en sus trayectorias. Nuevamente la cercanía con una persona del rubro les permite tener contacto con los vehículos, acompañar en viaje y aprender por observación las particulares de la tarea.

Mi esposo es camionero, mi familia son todos de que se dedicaron siempre al transporte, entonces es como que a uno viste le gusta y la pasión de los camiones es como que... o te tiene que gustar o no va, porque viste que es una profesión que si no va de la mano del gusto, no es muy compatible (Entrevistada 2, septiembre 2024)

La tercera vía es la menos común entre las entrevistadas. El interés por la actividad no tiene como soporte una red social próxima vinculada al sector. En estos casos, no tener un vehículo a disposición o alguna persona que pueda facilitarle al acceso a éste las lleva a encontrar alternativas informales que les permitan aproximarse a la conducción de vehículos de gran porte.

Bueno, encontré un contacto que es bastante conocido en redes sociales. Empezó con clases particulares de auto y ahora da clases de colectivo y de camión. Uno paga la

clase y primero te enseña cómo se tiene que manejar. Después te saca a manejar el vehículo en la vía pública y después te lleva para qué para que saques el registro para que haga la prueba (Entrevistada 3, septiembre 2024)

Saldada la brecha de interés ¿Qué facilitadores encuentran las mujeres para insertarse como trabajadoras del sector?

En Argentina, en sintonía con un contexto de institucionalización de las cuestiones de género, en el mundo del transporte de cargas surgieron programas de inclusión en grandes empresas privadas. Éstos consistían en la apertura de instancias de selección para la capacitación de las mujeres en la actividad que les posibilitará -en los casos requeridos- estar aptas para tramitar la licencia profesional. Estos programas tuvieron a la Fundación Profesional para el Transporte (FPT) como espacio de formación que permitió acortar la distancia entre las mujeres ya iniciadas en la actividad por sus trayectorias personales, respecto de aquellas que no contaban con esta ventaja. En todos los casos las formó de manera integral para desempeñarse como conductoras profesionales de vehículos de gran porte.

Y buscando oportunidades, yo me inscribí en una capacitación de Scania y, bueno, hice el curso y me mandaron la prueba online pero no la probé. Después me contactaron de la FPT si me interesaba una capacitación de una empresa que estaba haciendo una capacitación. A la semana me llegó el mes de Recursos Humanos invitándome [al programa mujeres de concreto] (Entrevistada 4, septiembre 2024)

El pasaje por los programas de inclusión no es sinónimo de inserción laboral. En la percepción de las mujeres la repercusión pública que ganan los programas actúa como un facilitador para la inclusión laboral.

Sí, te facilita cierta llegada a diferentes empresas. Eso te da una ayudita extra el salir de conductoras, digamos y bueno, esto con todas que habías tenido varias ofertas de distinto tipo, qué fue lo que te ofrecieron y me ofrecían para conducción de larga distancia de corta distancia reparto cargas peligrosas empresas, no sé (Entrevistada 5, agosto 2024).

En otros casos también existen acuerdos preexistentes entre la instancia de formación y la incorporación al mundo del trabajo. En otros, las mujeres terminan su formación con las

credenciales necesarias para desempeñarse en la actividad pero libradas a las dinámicas del mercado y sus sesgos culturales. Las instancias orientadas a jerarquizar a las mujeres en la actividad con el propósito de desencadenar procesos de redistribución en el sector encuentran distintas resistencias.

Una de la resistencia se sostiene en el cierre social total de las oportunidades de empleo y a la exclusión de mujeres como condición *sine qua non*. Hay una negativa explícita de las empresas a su contratación: “las empresas, por lo general, te dicen no tomamos mujeres. Les pregunté si alguna vez tuvieron y me dijo no, pero no nos interesa y así fueron las respuestas” (Entrevistada 6, septiembre 2024).

En otros casos la exclusión toma forma de sexualización. La incorporación de mujeres que se insertan en colectivos de trabajo -altamente masculinizados- es observada como un factor disruptivo por la sobre atención sexualizada de los varones sobre sus compañeras. En algunos casos se menciona la vivencia de situaciones de acoso que tuvieron como resultado la autoexclusión de las mujeres de los espacios de trabajo.

yo hace poco hablé con uno y me dijo lo que pasa que todavía el hombre tiene cabeza de termo (...) la van a ver como un objeto y después hay problemas, se pelean entre ellos por la por la chica. Dice, los tipos estos no están preparados, así nomás me dijo (Entrevistada 1, agosto 2024).

Esta valoración se hace extensiva a la percepción que se supone tienen las parejas mujeres de los choferes y las resistencias familiares que pueden emerger de compartir los espacios de trabajo con conductoras: “Todos mis choferes son casados, imagínate que yo le diga que tienen que hacer la parte práctica, salir un tiempo con vos, así sea para mostrarte lo que hacemos. Los matan las mujeres si les subo otra mujer arriba el camión” (Entrevistada 6, septiembre 2024).

Otro elemento que se manifiesta en el acceso a la actividad reside en las tensiones que encuentran las conductoras entre el trabajo remunerado y no remunerado. En la actualidad en Argentina las mujeres destinan prácticamente el doble de su tiempo en tareas de cuidado y trabajo doméstico (INDEC, 2021). Esto puede verse en el relato de las entrevistadas según su posición en el ciclo vital y su condición respecto a la maternidad. La actividad en el transporte

de cargas es intensiva por requerir extensas jornadas de trabajo e incluso recorridos de grandes distancias. Esto genera que muchas de las mujeres capacitadas para trabajar como conductoras profesionales terminen rechazando oportunidades laborales por no poder resolver el cuidado de terceros a su cargo y del hogar, siendo ellas las que resignan oportunidades.

Qué es eso depende la idea de que cada uno tenga del proyecto de vida, que vos tengas pensado armar, si vos tenés pensado armar un proyecto de familia de mamá, papá, casita hijito y, bueno, ya es medio incompatible con la vida del camión, que es un poco lo que yo tendría que romper, una estructura que ya tengo armada o modificarla para adecuarla al trabajo. Distinto es si yo no tengo nada de eso y engancho con un trabajo (Entrevistada 5, agosto 2024).

En otros casos manifiestan explícitamente el haber postergado la búsqueda activa del trabajo en el sector hasta tanto niñas y niños a su cargo tuvieran edades más avanzadas. Teniendo también la presión de sus parejas varones para cumplir con las expectativas respecto de la división del trabajo.

Y que mi marido no me iba a dejar primero y porque la verdad y después que no iba a dejar a mis hijos, solo tengo cuatro hijos, en ese momento claro, y en ese momento trabajabas de alguna otra cosa. Te dedicaste solo por un tiempo a la crianza de tus hijos (Entrevistada 7, agosto 2024).

Esta tensión también atenta contra la permanencia de las mujeres que lograron insertarse en la actividad. Frente a la sobrecarga del trabajo remunerado y no remunerado y la ausencia de adaptaciones en ambos ámbitos, no logran conciliarlos y terminan por salir del mercado de trabajo.

Se complicó la situación familiar interna. Yo mientras estaba en el camión falleció mi papá. Tenía la ayuda de ambos, de mi papá y de mi mamá, porque yo me iba a varios días de viaje, no estaba, no era que iba y venía. Cuando falleció mi papá, mi mamá sintió bastante la pérdida y, bueno, complicó un poco la situación familiar e hice un paréntesis en el trabajo (Entrevistada 8, septiembre 2024).

Para las mujeres conductoras en la actividad existen también otros tipos de obstáculos que atentan contra su permanencia. Las mujeres son exigidas por sus pares y superiores de

mostrar permanentemente sus aptitudes para la tarea. En los relatos de las entrevistadas emergen situaciones donde permanentemente deben sortear “pruebas” que demuestren su capacidad en conocimientos de mecánica; habilidades en las maniobras para el estacionamiento; la carga y la descarga. En especial la fuerza física está construida como un valor y como un soporte de la masculinidad de los conductores varones considerada como una aptitud que legitima el acceso a determinado puesto de trabajo.

Me habían puesto una semana antes a poner lona en los camiones y le decía a mis compañeros que lo hiciera yo. La mayoría tenía las barandas altas. Yo mido 1.60. Yo hacía lo que podía. Tenía los brazos a la miseria de las puertas, de las lonas. Estamos hablando de pleno invierno, con las lonas, duras, congeladas. Yo necesitaba un palo más largo para subir las lonas distinto al de mis compañeros (Entrevistada 9, agosto 2024).

Los elementos explorados a partir de las trayectorias de mujeres conductoras permiten observar que el transporte de cargas es aún un espacio donde las oportunidades de trabajo se reproducen con base a marcas de género que operan a nivel de la sociedad pero que se reproducen con mayor intensidad en sus lógicas organizacionales.

Reflexiones finales

Recientemente en Argentina la construcción de una estructura de oportunidad favorable a la atención de las cuestiones de género permeó en distintos niveles. El sector transporte no fue la excepción. El carácter altamente masculinizado de la actividad que aún se perpetúa fue puesto en tensión. Las acciones empresarias afirmativas orientadas a capacitar mujeres como conductoras profesionales encontraron barreras culturales. El incremento numérico de mujeres idóneas para desempeñarse en el marco de trabajo no se tradujo necesariamente en posibilidades efectivas de inclusión menos aún de integración a los colectivos de trabajo donde las marcas de género no logran sortear las barreras construidas. En la actualidad la pública desjerarquización de la agenda de género, abre el interrogante por la posibilidad de continuar profundizando los avances alcanzados.

Esto demanda mayores desafíos por parte de los actores participantes en el sector, apoyando nuevos estudios sobre la temática de la mujer en el ejercicio del rol de conductora de camiones.

¿Aquellas empresas que incluyen mujeres como conductoras de camiones qué tipo de acciones internas llevan adelante para acompañarlas? ¿Qué piensan los hombres camioneros

sobre la incorporación de la mujer en este rol profesional? ¿Son inclusiones plenas o se encuentran teñidas por la reproducción de estereotipos? Algunas preguntas para seguir profundizando.

Referencias

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. En *Gender and Society*, Vol. 4 (2): 139–158.

Aguilar-Cunill, C. (2018). “Disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras de la industria química de Tarragona”. *Revista Internacional de Organizaciones*, 20, 123–143.

Agencia Nacional de Seguridad Vial (2023)

Barbero, J. Fiadone, R. Placci M. (2020). El transporte automotor de cargas en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo.

Ballesteros Doncel, (2015). Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 121, pp. 119-137.

Hernandez, C. y Pérez, V (2024). Las políticas de género en el transporte argentino. Génesis, desarrollo y ¿ocaso? XVII Jornada de Economía Crítica y VI Jornadas de Economía Feminista.

INADI (2013). Hacia una redistribución igualitaria de las tareas del cuidado. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Presidencia de la Nación.

INDEC (2023) Dirección Nacional de Cuentas Nacionales. Valor Bruto de Producción a precios básicos por rama de actividad económica. Valores anuales en millones de pesos a precios de 2004.

INDEC (2021) Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. Instituto Nacional de Estadística y Censos