

Trabajadoras del transporte. El desafío democratizador en actividades de dominación masculina

Veronica Pérez¹; Candela Hernández²

Recibido: 09/12/2021 / Aceptado: 01/09/2022

Resumen. Este artículo aborda las resultantes de la apertura de actividades económicas a la participación de las mujeres en Argentina a partir del caso del transporte masivo de pasajeros terrestre y aerocomercial. Se estudia su participación en la actividad, trayectorias laborales y barreras percibidas para el año 2020.

La metodología combina análisis estadístico de datos secundarios con entrevistas semi-estructuradas a trabajadoras. Las variables analizadas por género fueron cantidad de personas trabajadoras por modo de transporte, categoría ocupacional, antigüedad y edad. Las entrevistas exploran relaciones de género en los espacios de trabajo, demandas sociales a su desempeño y obstáculos percibidos para su desarrollo profesional.

La evidencia empírica corrobora que el transporte constituye una actividad de dominación masculina en la que actúan procesos de segregación vertical y horizontal que relegan a las mujeres a los puestos de menor remuneración, jerarquía y calificación, apoyados en barreras culturales basadas en estereotipos de género.

Palabras clave: trabajadoras; transporte; dominación masculina; segregación; estereotipos.

[en] Transport female workers. The democratizing challenge in male domination activities

Abstract. This article deals with the results of the opening of economic activities to the participation of women in Argentina, taking the case of mass passenger transport by land and commercial air. Their participation in the activity, work trajectories and perceived barriers, are studied in 2020.

The methodology combines statistical analysis of secondary data with semi-structured interviews with female workers. The variables analyzed by gender were number of workers by mode and occupational category, time career, and age. The interviews explore gender relations in the workplace, social demands on their performances and perceived obstacles to their professional development.

The empirical evidence corroborates that transportation constitutes an activity of male domination in which processes of vertical and horizontal segregation act, relegating women to positions with lower pay, hierarchy and qualification, supported by cultural barriers based on gender stereotypes.

Keywords: female workers; transport; male-dominated; segregation; stereotypes.

Sumario: 1. Introducción. 2. La brújula conceptual. 3. El mapa del sector. 4. La participación de las mujeres en el transporte. 5. Los estereotipos de género, cuáles son y cómo funcionan. 6. La política del desaliento, a modo de conclusión. 7. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Pérez, V.; Hernández, C. (2022). Trabajadoras del transporte. El desafío democratizador en actividades de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, 101, 345-360.

¹ Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales. Universidad Nacional de San Martín.

E-mail: veronikaperez@gmail.com

² Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.

E-mail: candehernandez@gmail.com

1. Introducción

En la Argentina reciente asistimos a un intenso proceso de problematización de las condiciones en las que se producen y se desenvuelven las relaciones de género. Desde el 2015 a hoy esta cuestión ganó espacios en la arena pública fruto de la acción de distintos colectivos sociales de mujeres movilizadas, una vez más, por la consolidación y ampliación de derechos (Natalucci y Rey, 2018). En este contexto, la agenda feminista³ produjo una estructura de oportunidad favorable para expandir su terreno de influencia ganando en transversalidad y protagonismo político (Vollenweider, 2018).

El mundo del trabajo no escapó a la puesta en crisis de la forma en cómo el género se imbricó históricamente en distintos campos de relaciones sociales. Las asimetrías de poder, los vínculos de dominación y la desigualdad de oportunidades sostenidas en sesgos generizados, también están siendo mayormente visibilizados en este espacio social (Sosa, 2019). En nuestro caso, este contexto de oportunidad habilitó la pregunta por cómo se manifiestan en la actualidad los vínculos entre el trabajo remunerado y no remunerado, las formas de segregación y segmentación ocupacional y las barreras que se imponen a las trayectorias laborales por razones de género en el caso del transporte. La evidencia empírica muestra que en años recientes los países de América Latina iniciaron un proceso de creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, pero también, que esa inserción no fue ni es equivalente a la de los varones en términos de cantidad, oportunidades, remuneración, condiciones y calidad del empleo, entre otras características (Barrancos, 2010; Contartese y Maceira, 2006; OIT, 2019). En la actualidad observamos la perpetuación de nodos de actividad económica marcados por o la sobrerrepresentación femenina o por la masculina, producto de modelos culturales de género que inciden en la división sexual del trabajo (Scocco, 2018).

En este artículo nos interesa profundizar en el transporte entendido como una de las actividades económicas que mantienen en su organización social una participación dominante de varones⁴ y una normalización de la masculinidad hegemónica como forma legítima de su ejercicio (Aguilar Cunill, 2018). En particular, nos focalizamos en los servicios de transporte público colectivo de pasajeros que se prestan en la Región Metropolitana de Buenos Aires (RMBA) y en el sector aerocomercial. En estas actividades los varones aún representan a la mayoría del personal ocupado, pero también, en correspondencia con los procesos macrosociales señalados, observamos una porosidad creciente a la entrada de mujeres, con mayor intensidad en los últimos cinco años. Ésta tendencia encuentra su impulso en la incorporación y ampliación de la perspectiva de género en las políticas públicas que se despliegan en el marco del sector (Pérez y Hernandez, 2020).⁵

El objetivo de este artículo es, por un lado, caracterizar la participación de las mujeres en el mundo del trabajo del transporte público masivo de pasajeros y aerocomercial. Por otro, describir algunas experiencias cotidianas que configuran su vida laboral en intersección con el modo como se desenvuelven las relaciones entre los géneros. Algunas de las preguntas que guiaron este estudio fueron ¿cuántas son las mujeres insertas en el sector?, ¿cómo se distribuyen entre las diferentes actividades y qué tipo de tareas realizan?, ¿qué características generizadas atraviesan las representaciones de los distintos puestos de trabajo?, ¿cómo fueron las trayectorias de las que ingresaron?, ¿cuáles son las barreras de acceso que identifican? y ¿cuáles son los estereotipos de género que experimentan cotidianamente en el despliegue de sus distintas actividades?

Para avanzar en esta propuesta, durante el año 2020 hicimos un pedido sistemático de acceso a la información pública conforme a la ley N°27.275 a todas las empresas prestatarias y organismos públicos afectados al sector. Vía distintos informantes clave, facilitados por la Dirección de Políticas de Géneros y Diversidades del Ministerio de Transporte, pudimos acceder a la información faltante y a criterios que contribuyeron a consolidar el análisis de los datos. Las principales variables que estudiamos mediante el procesamiento estadístico fueron: cantidad de personas trabajadoras por modo y sector de actividad, categoría ocupacional, edad y antigüedad, discriminadas en todos los casos según género. Paralelamente, realizamos entrevistas en profundidad a trabajadoras de los distintos modos de transporte, con el propósito de identificar problemáticas comunes relativas a las formas de inserción en la actividad, a la articulación entre trabajo remunerado y no remunerado, a su participación en las organizaciones sindicales y a sus expectativas respecto al futuro del sector, en materia de equidad entre los géneros.

El artículo se organiza del siguiente modo. En el primer apartado se presentan las principales categorías conceptuales que guiaron la indagación. En el segundo, la organización del sector y la participación de las mujeres en los distintos organismos, empresas y subsectores de actividad con base en el análisis de datos estadísticos. Seguidamente, con la información obtenida de las entrevistas realizadas, exploramos cuáles son y cómo funcionan los estereotipos de género en la construcción de barreras de ingreso y desarrollo profesional y en las experiencias cotidianas de las trabajadoras. Para finalizar, exponemos las principales conclusiones del estudio.

³ La agenda feminista es parte de un proceso de construcción y controversia hacia el interior de los colectivos movilizadas por establecer las prioridades de las demandas. También fruto de la evaluación de una apertura de las oportunidades políticas para su viabilización. Si bien no es objeto de este trabajo problematizar en esta dirección, creemos importante señalar que al referirnos a la agenda feminista asumimos las heterogeneidades existentes.

⁴ Entre otras podemos mencionar la actividad industrial como la química o la petrolera, la construcción, la estiba portuaria, la informática, etcétera (Aguado Bloise y Ballesteros Doncel, 2018; Aguilar-Cunill, 2018, Palermo, 2017).

⁵ En el año 2015 se creó el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. En el ámbito del transporte en el año 2020 se creó la Dirección de Políticas de Géneros y Diversidades de la Unidad Gabinete de Asesores del Ministerio de Transporte de la Nación. Al momento de escritura de este artículo el Ministerio de Trabajo en el ámbito de la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral, lanzó el Programa para la Promoción e Inclusión de Mujeres en la actividad del Transporte Automotor (Res. 345-2021).

2. La brújula conceptual

En este artículo concebimos al trabajo en el transporte como una actividad de dominación masculina. Esta delimitación requiere precisar las categorías que la componen y el modo en que se manifiesta su articulación. En términos teórico-clásicos la dominación puede entenderse como la probabilidad de encontrar obediencia a un determinado mandato (Weber, [1922] 1964:43). Una de las condiciones en las que ésta funciona es articulada al sistema de relaciones que se establece en un ordenamiento social. Cuando en dicho ordenamiento se juega la construcción de estructuras históricas que incorporan la dimensión de lo masculino como patrón normalizador, la dominación adquiere como clave de lectura una dimensión sexo-genérica (Bourdieu, 2010). El movimiento que esto produce tiene efectos en la consolidación de divisiones objetivas que operan en el mundo que son incorporadas al mapa simbólico cultural que orienta las acciones, los códigos de interacción, los sistemas de expectativas, las disposiciones corporales, las cognitivas, las valoraciones colectivas, las prácticas políticas, entre otras, que producen y reproducen los esquemas constituidos (Bourdieu, 2010; Collins, 2015). La particularidad es que masculinidad y feminidad están planteadas en términos de oposición, binarismo y jerarquía de la primera sobre la segunda, además de excluir a aquellos que se identifican con masculinidades no hegemónicas (Collins, 2015). Este clivaje, que encarna en espacios sociales concretos, se materializa también en una división sexualizada del trabajo inter e intra-actividades productivas, que opera con base al desarrollo de procesos de segregación que se manifiestan bajo distintas formas (Ibáñez, 2017).

Una de éstas es la segregación horizontal que remite a la sobrerrepresentación de mujeres o varones en diferentes sectores u ocupaciones. Su desarrollo construye “paredes de cristal” que separan segmentos laborales percibidos como “de mujeres” o “de varones”. En esta dirección se verifica el predominio de trabajadoras en sectores tradicionalmente feminizados como los de enfermería, docencia, empleo doméstico, administración pública y actividades comerciales (Botto, 2019:26; OIT, 2019)⁶.

Una segunda forma se conoce como segregación vertical, implica barreras a la promoción hacia puestos de mayor rango y responsabilidad en la toma de decisiones (Sánchez Bilbao, 2018) y se vincula a la idea de techo de cristal. En palabras de Morrison (1978) se trata de una barrera que es tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de jerarquías corporativas (citado en Barberá, Dema, Estellés y Devece 2011). Como se señala en las obras citadas, estas barreras son observables aún en los espacios feminizados donde la presencia de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía de poder y responsabilidad. La contracara de la idea de “techos de cristal” es la de “pisos pegajosos”. Estos refieren a las fuerzas que mantienen a gran parte de las trabajadoras atrapadas en los escalones más bajos de la pirámide económica. Entre los principales motivos identificados en la producción de esta situación, destaca la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados de terceros (Botto, 2019:26). Esta mayor carga relativa para las mujeres puede constreñir la posibilidad de una mayor dedicación horaria a la vida profesional, o bien, traccionar la generación de situaciones de sobreexplotación personal.

Las diferentes clases o formas de segregación que operan en los mercados de trabajo y que los configuran como estructuras sexuadas se apoyan en estereotipos de género. Se trata de creencias transversales al conjunto social respecto de atributos que se consideran característicos de varones o de mujeres (Sanchez Bilbao, 2018). Una de las más extendidas y que sirve de base no sólo a la exclusión, sino también a la autoexclusión del mercado de trabajo, sostiene que ellas estarían más interesadas en dedicarse a la vida doméstica y a erigirse en soporte afectivo del núcleo familiar. Mientras que los varones orientarían sus disposiciones hacia el trabajo, el crecimiento profesional y la vida social y a su constitución como soporte económico de los hogares.

Economía y afectividad se arraigan de este modo en diferentes dimensiones del mundo social, distribuyendo de manera desigual, expectativas, campos de acción y responsabilidades entre los géneros⁷. Se objetiva así una distinción conceptualizada como trabajo productivo, en oposición al denominado reproductivo. Con el primero se engloba a las ocupaciones remuneradas, con el segundo, a todas aquellas que, sin ser pagas, permiten la reproducción de la vida individual, familiar y también social⁸. La organización de las tareas domésticas, la limpieza de la casa, el cuidado de terceros dependientes, su acompañamiento en distintas actividades, etcétera, se incluyen en este grupo. Para las mujeres que participan del mercado de trabajo esta combinación de actividades, en el marco de un orden social patriarcal, configura una situación de sobreexplotación que colabora en la persistencia de pisos pegajosos⁹.

⁶ En Argentina, 2 de cada 10 mujeres ocupadas son trabajadoras domésticas remuneradas, lo que la define como la principal actividad de las mujeres asalariadas. El 97% de todas las personas que se dedican a este trabajo en el país, son mujeres.

⁷ Un indicador que sustenta esta afirmación es que pese a tratarse de una creencia social en proceso de debilitamiento, la tasa de participación femenina se ha estancado en torno al 53% en América Latina y los indicadores siguen exhibiendo grandes brechas de género en el acceso a oportunidades y derechos entre hombres y mujeres (CEPAL, 2017). Como señala el organismo, las desigualdades tienen su base en un sistema social que reproduce estereotipos y conserva una división sexual del trabajo que limita la inserción laboral de las mujeres.

⁸ Cabe mencionar la incomodidad de las autoras con la diferenciación conceptual entre trabajo productivo y reproductivo. Compartimos con Benería (1984) que su distinción resulta artificial si se considera que la producción es parte de un proceso global de reproducción. Agregamos que el trabajo productivo, anclado a un sistema de organización económica, reproduce relaciones sociales históricamente condicionadas. Mientras que el trabajo reproductivo, asociado a la vida social familiar, puede ser también productivo de nuevas relaciones sociales capaces de generar maneras distintas de pensar y sentir lo social, con consecuencias no previstas en otros órdenes de la vida.

⁹ Según últimos datos disponibles correspondientes al módulo de Uso del Tiempo incorporado en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) en el año 2013 las mujeres ocupadas dedican 37.6 horas semanales al trabajo no remunerado y 33.1 al remunerado. En este clivaje los varones utilizan 14.9 horas al primer tipo mientras que 43.8 horas al segundo. Como lectura global puede observarse la presión sobre el uso del tiempo de las mujeres que suman 70.7 horas totales de trabajo frente a las 58.6 horas de los varones (INDEC, 2020)

¿Qué nos permite observar el campo del transporte respecto a las formas de la dominación masculina? ¿De qué modo se manifiestan los distintos tipos de segregación? ¿Cuáles son las valoraciones sociales legitimantes que fundamentan la estructura de organización de este mercado de trabajo? ¿Cuál es la experiencia de las mujeres al transitar por esta actividad económica? A los fines de este artículo, las categorías analíticas propuestas constituyen las coordenadas de la brújula que orienta nuestra indagación.

3. El mapa del sector

El transporte público masivo de pasajeros constituye un complejo sector en el que conviven distintos modos con sus infraestructuras y tecnologías asociadas, diversas formas sociales de organizar la prestación de los servicios, responsabilidades repartidas niveles jurisdiccionales y marcos regulatorios distintos, entre otros. Delimitar este sistema contribuye a situar el ámbito en el que son problematizadas las relaciones de género.

Los datos recabados para esta investigación corresponden a los servicios de transporte público masivo de pasajeros que operan en la RMBA y al sector aerocomercial. Esta delimitación incluye, en el primer caso, al transporte automotor, los ferrocarriles de superficie y los subterráneos. El transporte aerocomercial corresponde a los servicios que presta la línea aérea de bandera en todo el país y a otras empresas asociadas con distintas funciones de producción en el marco del sector.

El autotransporte público de pasajeros de Jurisdicción Nacional está a cargo de 86 empresas privadas, abarca las líneas numeradas de la 1 a la 199. En la actualidad son 145 las líneas operativas (CNRT, 2020). Los servicios ferroviarios de superficie tienen 6 líneas bajo gestión estatal y 2 concesionadas a empresas privadas. La empresa estatal es la que opera la mayor cantidad de servicios mediante la Operadora Ferroviaria S.E. tiene a su cargo las líneas Belgrano Sur, Mitre, Roca, San Martín, Sarmiento y Tren de la Costa. La empresa privada Ferrovías S.A explota la línea Belgrano Norte y Metrovías S.A la línea Urquiza. En todos los casos la Administradora de Infraestructura Ferroviaria (ADIFSE) es la responsable de la gestión de la infraestructura y de la toma de decisiones vinculadas a ésta (Ley 26.352). Las dos empresas dependen de Ferrocarriles Argentinos Sociedad del Estado (FASE). Para ambos modos de transporte el Ente Regulador es la Comisión Nacional de Regulación del Transporte (CNRT), organismo autárquico encargado de controlar y fiscalizar las actividades de las prestatarias.

El subterráneo pertenece al ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Es operado íntegramente por la empresa privada Metrovías S.A. (en la actualidad EMOVA) que tiene la concesión del conjunto de las líneas de la red: A, B, C, D, E, H y el Premetro. La empresa Subterráneos de Buenos Aires Sociedad del Estado (SBASE) tiene a su cargo la administración y desarrollo de la infraestructura ferroviaria, su mantenimiento y la gestión de los sistemas de control de la operación del servicio (Ley 4.472). El Ente Único Regulador de Servicios Públicos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es el organismo encargado de controlar, seguir y resguardar la calidad de los servicios públicos bajo jurisdicción de la gobernación local (Ley 210).

El grupo Aerolíneas Argentinas comprende a las operadoras Aerolíneas Argentinas S.A y Austral Líneas Aéreas-Cielos del Sur, Aerohandling (rampa y estiba de equipaje), Jet Paq (cargas y paquetería) y Optar (servicios turísticos).

Entre los entes de control se encuentra la Administración Nacional de Aviación Civil (ANAC), organismo descentralizado dependiente del Ministerio de Transporte de la Nación que norma, regula y fiscaliza esta actividad en Argentina. El Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos (ORSNA) -organización descentralizada y autárquica del Estado Nacional, fiscaliza y ejecuta infraestructura aeroportuaria-, regula los servicios y las actividades comerciales e industriales, así como a los concesionarios y administradores aeroportuarios. La Empresa Argentina de Navegación Aérea (EANA) es una sociedad del Estado que implementa, como política pública, la planificación, dirección, coordinación y administración del tránsito aéreo, de los servicios de telecomunicaciones e información aeronáutica, de las instalaciones, infraestructuras y redes de comunicaciones del sistema de navegación aérea. La empresa Intercargo presta servicios de asistencia en tierra (servicio de rampas) y opera en los aeropuertos del país.

Imagen N°1. Mapa del sector de transporte público masivo de pasajeros de la RMBA y aerocomercial.

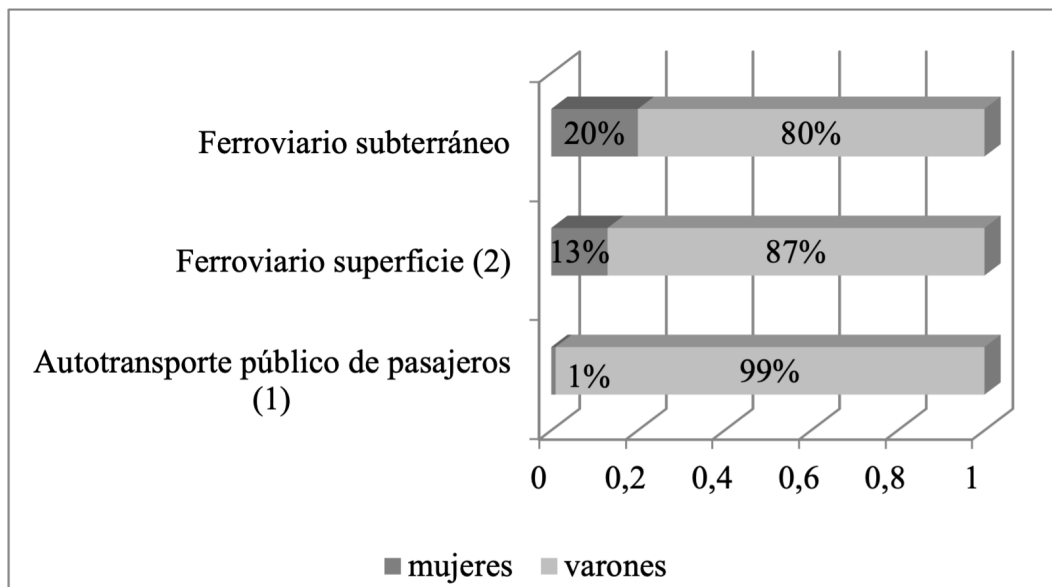
Transporte público masivo de pasajeros						
Región Metropolitana de Buenos Aires						
Entes de control	Comisión Nacional de Regulación del Transporte	Autotransporte	Empresas privadas			
			86 de jurisdicción nacional			
			Líneas			
			1 a la 199			
		Ferrocarriles de superficie	Empresas estatales		Empresas privadas	
			Operadora Ferroviaria	Administradora de Infraestructura Ferroviaria	Ferrovías	Metrovías
	Líneas		Líneas			
	Belgrano Sur		Mitre	Belgrano Norte	Urquiza	
	Roca	San Martín				
	Sarmiento	Tren de la costa				
Ente Único Regulador de los Servicios Públicos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	Subterráneos de Buenos Aires Sociedad del Estado	Ferrocarriles subterráneos	Empresa privada			
			Metrovías			
Líneas						
Línea A			Línea B			
Línea C			Línea D			
Línea E			Línea F			
Premetro						
Sector aerocomercial público masivo de pasajeros						
Nacional e Internacional						
Entes de control	Administración Nacional de Aviación Civil	Aerocomercial	Empresas estatales de aviación			
	Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos		Grupo Aerolíneas Argentinas (Aerolíneas Argentinas S.A.; Austral Líneas Aéreas (*) -Vuelos del Sur; Operadora Mayorista de Servicios Turísticos S.A.)			
			Aeropuertos			
			Aeropuertos Argentina 2000			
			Otras empresas			
			Intercargo			
		Empresa Argentina de Navegación Aérea				

Fuente: elaboración propia, 2020.

4. La participación de las mujeres en el transporte

El análisis de los datos disponibles sobre la participación de las mujeres permite observar la intensidad que asume la sobrerrepresentación masculina en el sector estudiado. La baja proporción de mujeres es un primer indicador de la altitud que alcanzan las barreras de acceso. Entre los tres modos de transporte público terrestre de pasajeros las trabajadoras representan apenas un 8% del total. Como muestra el gráfico N°1 a nivel de las empresas prestatarias y según modo de transporte, el automotor es el que presenta la peor relación entre los géneros. Las mujeres son el 1% de las personas trabajadoras. En los modos guiados, aunque la brecha es más acotada, la participación femenina continúa como minoritaria. Las trabajadoras de los trenes urbanos alcanzan el 13% y las del subterráneo el 20% de participación.

Gráfico N°1. Porcentaje de personas trabajadoras en empresas prestatarias de los servicios de transporte público masivo de pasajeros de la RMBA, según sector y género. Año 2020.



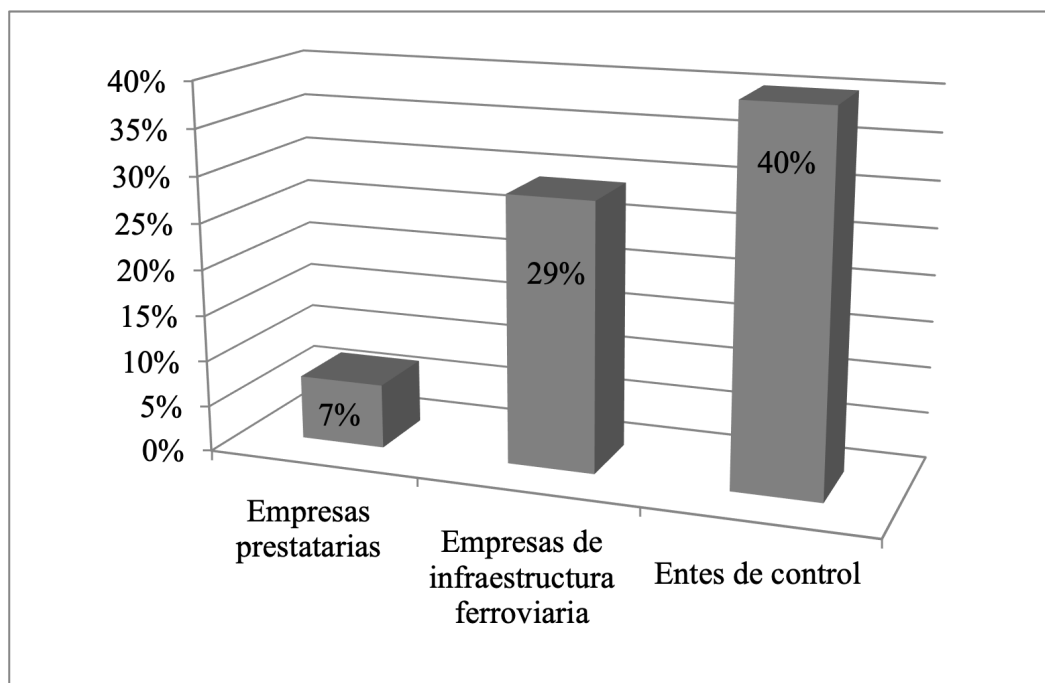
Fuente: elaboración propia con base en datos provistos por empresas y organismos, 2020. N ferroviario subterráneo=5.464; N ferroviario superficie=23.529; N APP= 32.720.

(1) Comprende 86 empresas que prestan servicios en la jurisdicción nacional.

(2) Incluye las líneas prestadas por SOF.SE (Belgrano Sur, Mitre, Roca, San Martín, Sarmiento, Tren de la Costa) y las que prestan Ferrovías (Belgrano Norte) y Metrovías (Urquiza).

El grado de participación de las mujeres cambia según las empresas y organismos que conforman el sistema. Como muestra el gráfico N°2 es en las empresas prestatarias donde las mujeres encuentran los peores niveles de participación (7%). En las de infraestructura ferroviaria crece su peso al 29% y en los entes de control es donde mejor relación presentan al alcanzar el 40% de la planta de personal. Esta distribución se corresponde con el tipo de tareas que de manera dominante se realiza en cada una de estas entidades. En la división realizada podemos observar que la mayor representación de mujeres guarda correspondencia con el peso que tienen las tareas administrativas en el funcionamiento de las empresas y los organismos.

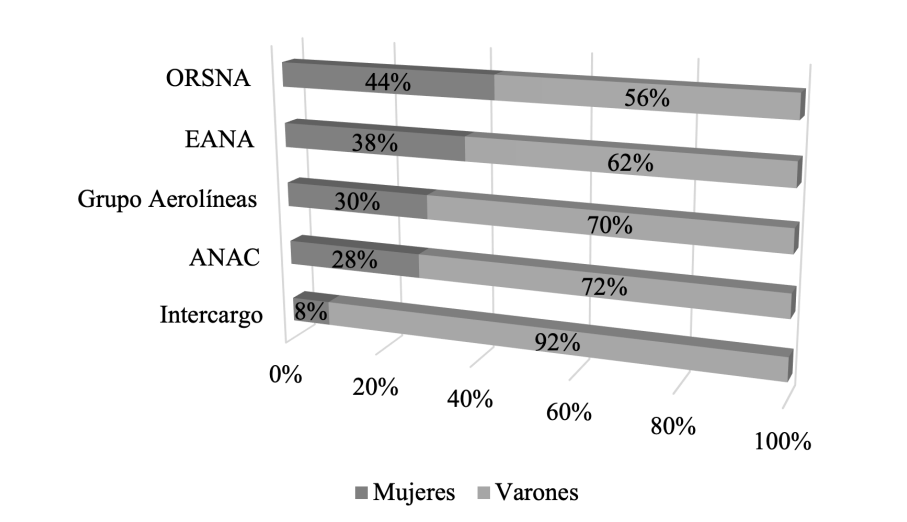
Gráfico N° 2. Porcentaje de mujeres en empresas y organismos de control de los servicios de transporte público masivo de pasajeros en la RMBA, según género. Año 2020.



Fuente: elaboración propia con base en datos provistos por empresas y organismos, 2020.

La participación de las mujeres en el conjunto del sector aerocomercial es mayor que en el terrestre, llegando al 29% (Pérez y Hernandez, 2020). También este caso presenta variaciones según se mire a las diferentes empresas que integran el grupo o que tienen incidencia directa sobre la prestación, o a los organismos públicos con competencias sobre el servicio. En el gráfico N°3 se puede observar que el ORSNA es el que presenta la mejor relación entre los géneros (44%), seguido por la EANA (38%). Lejos se ubica el Grupo Aerolíneas Argentinas (30%) que concentra a la porción mayoritaria de personal y mucho más la empresa Intercargo (8%).

Gráfico N°3. Porcentaje de personas trabajadoras en empresas y organismos del sector aéreo, según género. Año 2020.



Fuente: elaboración propia con base a datos provistos por Aerolíneas Argentinas, EANA, ORSNA, ANAC e Intercargo.

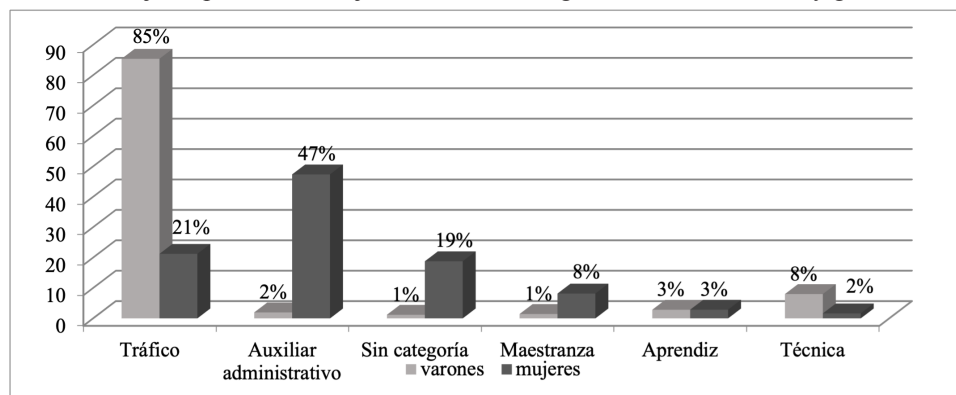
(1) El grupo Aerolíneas Argentinas comprende a la empresa con igual nombre, Austral Líneas Aéreas-Cielos del Sur y Optar.

Los datos expuestos evidencian cómo se distribuye la participación entre los modos de transporte y en su interior, permiten discriminar en cuáles de las organizaciones que intervienen en la producción del servicio tienen mayor o menor participación. Como hemos visto, es en las empresas prestatarias donde la dominación masculina adquiere mayor intensidad. Es por esta razón que a continuación nos focalizamos en éstas, analizando cuáles son las actividades ocupacionales en las que las mujeres se insertan y en qué medida desafían los roles socialmente asignados y a los estereotipos de género.

En el caso del autotransporte público colectivo¹⁰ el 78% de las 86 empresas analizadas cuentan con personal femenino, sin embargo, en ningún caso esta participación supera el 4%.

El total de las personas que participan de este sector se encuentran empleadas en 18¹¹ categorías ocupacionales. El sector de tráfico (conductoras/es, auxiliares de abordaje e inspectoras/es), es el que concentra a la mayoría.

Gráfico N°4: Porcentaje de personas trabajadoras del APP, según sector de actividad y género. Julio de 2020.



Fuente: elaboración propia con base en datos provistos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, julio 2020. N= 26.931

¹⁰ Para este modo de transporte no pudimos acceder a datos del personal jerárquico de las empresas.

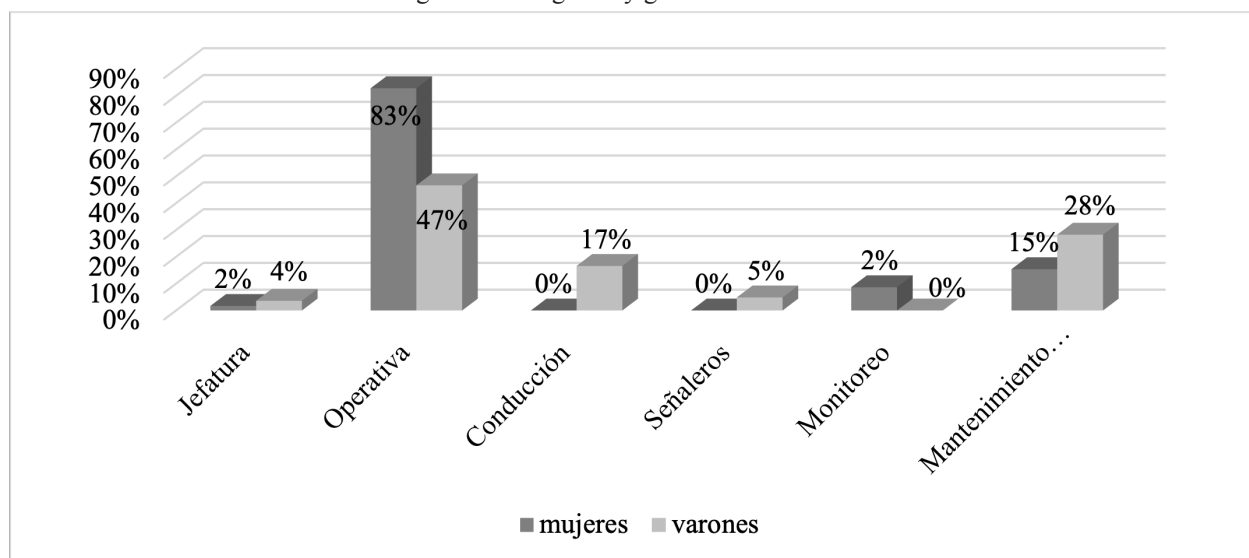
¹¹ Las 18 categorías ocupacionales son aprendiz, auxiliar de abordaje, auxiliar administrativa/o, ayudante de taller, cargador/a de combustible, conductor/a, conductor/a de grúa, despachante de gasoil, engrasador/a (personal de técnica), engrasador/a (personal obrero), gomera/o, inspector/a, lavador/a, mecánica/o, medio oficial, oficial, peón y sin categoría.

Como se observa en el gráfico precedente vemos que las mujeres se ocupan principalmente en el sector de auxiliares de administración (47%). El 21% lo hace en el sector de tráfico, donde la actividad predominante es la de conducción (93%). Aquí ellas son 1 de cada 492 varones. En orden de importancia su inserción también se produce en las ocupaciones sin categoría (19%) y maestranza (8%). El análisis del modo ferroviario de superficie presenta una mayor complejidad por las diferentes características de las operadoras (estatales o privadas) y la formas que tienen de registrar información relativa al trabajo.

En el caso de SOFSE sobre un total de 21.044 personas trabajadoras, 1.340 se desempeñan en la Administración Central, ámbito donde las mujeres representan el 33% de la planta de personal. Su distribución según jerarquía en este sector confirma las resultantes de un proceso de segregación vertical que las relega a las ocupaciones de menor escalafón (Sánchez Bilbao, 2018). La participación de las mujeres es nula en los cargos de más alto rango (Presidente, Vicepresidente, Secretaria/o General y Gerente General). En el intermedio (Gerente; Subgerente; Asesor/a gerencial; Coordinador/a General; Coordinador/a), alcanzan un 12% del total, mientras que los varones representan el 21%. En este la razón es de 1 mujer cada 2.5 varones. El grupo de menor jerarquía (administrativo/a, operario/a, pasante) es el que contiene la mayor cantidad de personas trabajadoras y donde la proporción de mujeres supera en 11 puntos a la de los varones (88% contra 77% respectivamente).

Entre el personal que no pertenece a la Administración Central la mayoría se desempeña en el sector operativo donde las mujeres representan el 12%. En el gráfico N°5 se muestra la distribución que éstas adquieren en su interior según el tipo de actividad que realizan. El 82% están ocupadas en el subsector también denominado operativo donde realizan tareas de baja calificación como limpieza, evasión y boletería. En menor medida están dedicadas al mantenimiento del material rodante (14%) que involucra tareas realizadas por oficiales con distinta jerarquía y calificación. En esta distribución los varones se dispersan entre el subsector operativo, el de mantenimiento de material rodante y el de conducción, en ese orden de importancia. Cabe resaltar que en este último ninguna mujer se desempeña como maquinista.

Gráfico N°5. Porcentaje de personas trabajadoras del sector operativo en SOFSE (líneas ferroviarias de superficie), según sub-categorías y género. Junio 2020.



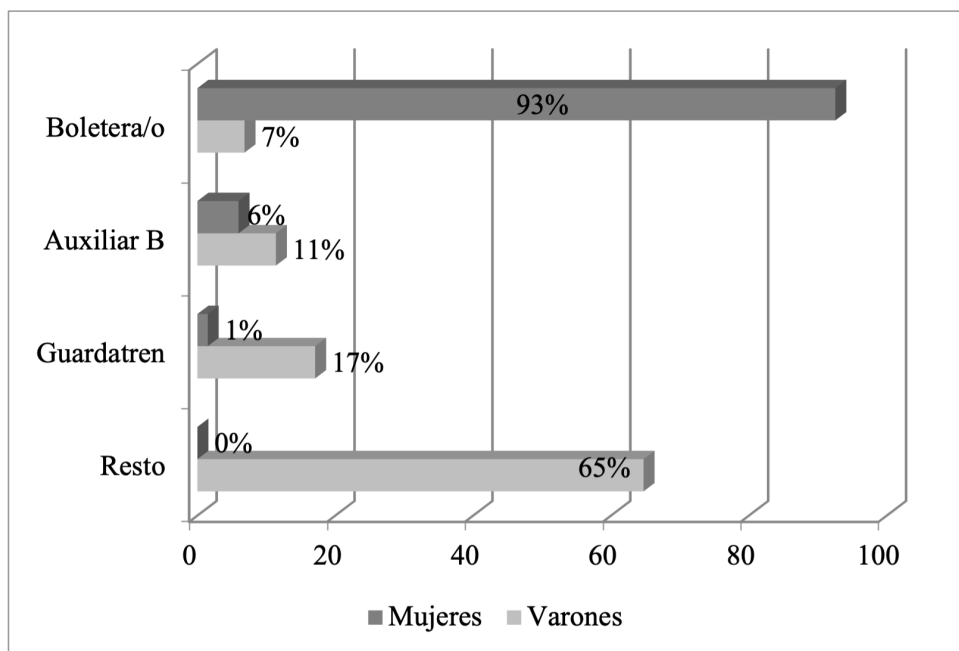
Fuente: elaboración propia con base a datos provistos por SOF.SE, junio 2020. N mujeres = 2.304; N varones = 16.840.

La empresa privada Ferrovías SA a cargo de la línea Belgrano Norte tiene una planta de personal con 1.537 puestos. En el rango jerárquico (gerentas/es, supervisoras/es, jefas/es y coordinadoras/es) son 157 personas y la razón entre mujeres y varones es de una cada 11.

Entre los 27 sectores de trabajo categorizados como no jerárquicos, en 12 no hay participación de mujeres. En los 15 restantes, la mayor parte del personal se encuentra en los sectores de transporte (49%), limpieza (13%) y recursos humanos (3%). El rasgo distintivo es la mayoritaria proporción de varones con relación a la de mujeres. Ellos superan el 75% en todos los casos.

El sector transporte es el que mayor cantidad de personal concentra, casi la mitad del total y si bien absorbe en proporciones muy parejas a mujeres y varones, 48% y 50% de su total respectivamente, se compone de manera dominante por varones (90%). De las 67 mujeres que se emplean en este sector, prácticamente la totalidad lo hacen como boleteras (93%) (Gráfico N°6).

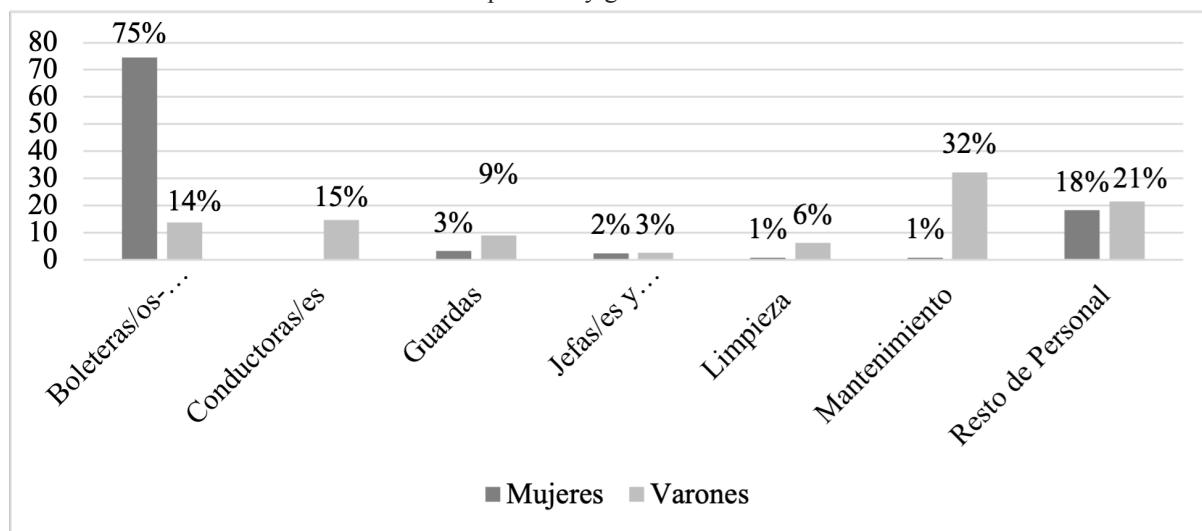
Gráfico N°6. Participación de personas trabajadoras en el sector transporte (línea Belgrano Norte), según categoría ocupacional y género. Julio 2020.



Fuente: elaboración propia con base a datos provistos por Ferrovías S.A., julio 2020. N mujeres=67; N varones=615.

Por su parte Metrovías, concesionario a cargo de la línea Urquiza, mantiene sesgos similares a los vistos hasta ahora. Las mujeres ocupan apenas el 17% de un total de 35 puestos jerárquicos. En lo que refiere a las ocupaciones no jerárquicas, la mayoría de las mujeres que ingresan a la línea lo hacen como boleteras (75%) (Gráfico N°7). La lectura intra-actividad nos arroja que ellas ocupan el 46% del total de empleos en este puesto. No obstante, y más allá de estas distribuciones, lo que cabe resaltar es que su participación total -considerando todas las ocupaciones bajo análisis- es apenas del 14%.

Gráfico N°7: Porcentaje de personas trabajadoras en puestos no jerárquicos en Metrovías (Línea Urquiza), según categoría ocupacional y género. Abril 2020.

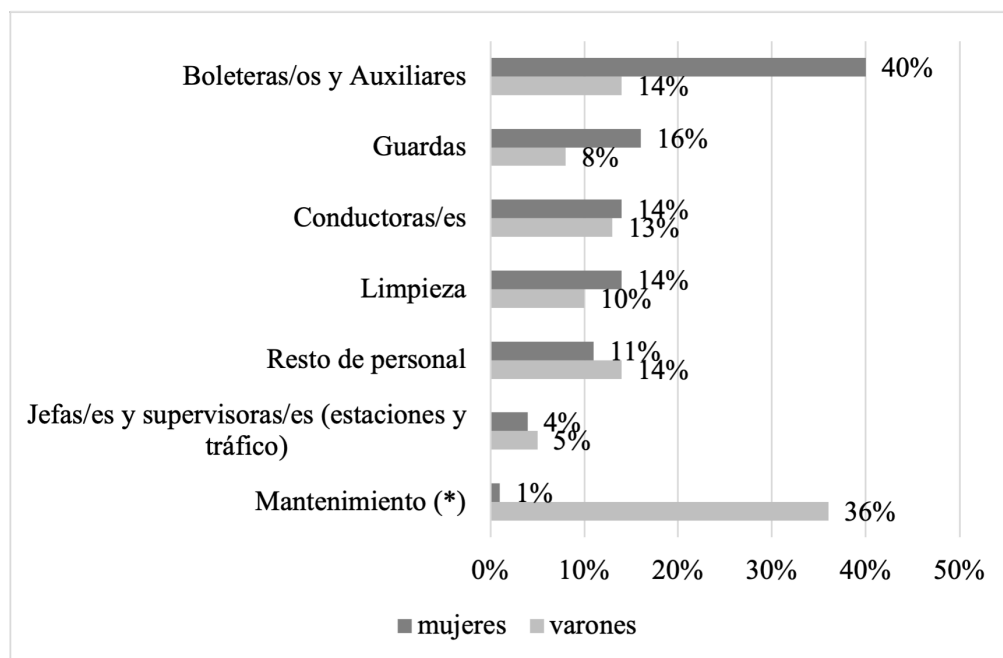


Fuente: elaboración propia con base a datos provistos por Metrovías S.A, abril 2020. N mujeres=126; N varones=787

Pasando al modo subterráneo se mantienen los mismos sesgos que venimos mostrando para el resto de las líneas del FFCC. Recordemos que la empresa, pese al reciente cambio de nombre por EMOVA, pertenece a los controlantes de la línea Urquiza de trenes de superficie. En el subterráneo Metrovías emplea un total de 5.464 personas, de las cuales el 20% son mujeres. En los puestos jerárquicos (159), encontramos una mujer por cada 9 varones ocupados, mientras que en las ocupaciones no jerárquicas la brecha se acrecienta a una mujer cada 17 varones.

Como se observa en el siguiente gráfico, al igual que en el resto de las líneas ferroviarias, la mayoría de las mujeres que trabajan en el subterráneo lo hacen como boleteras (40%). En esta categoría son 427 y los varones 605. Es donde encontramos la menor brecha entre los géneros.

Gráfico N°8: Porcentaje de trabajadoras/es no jerárquicos del subterráneo, según categoría ocupacional y género. Abril 2020.

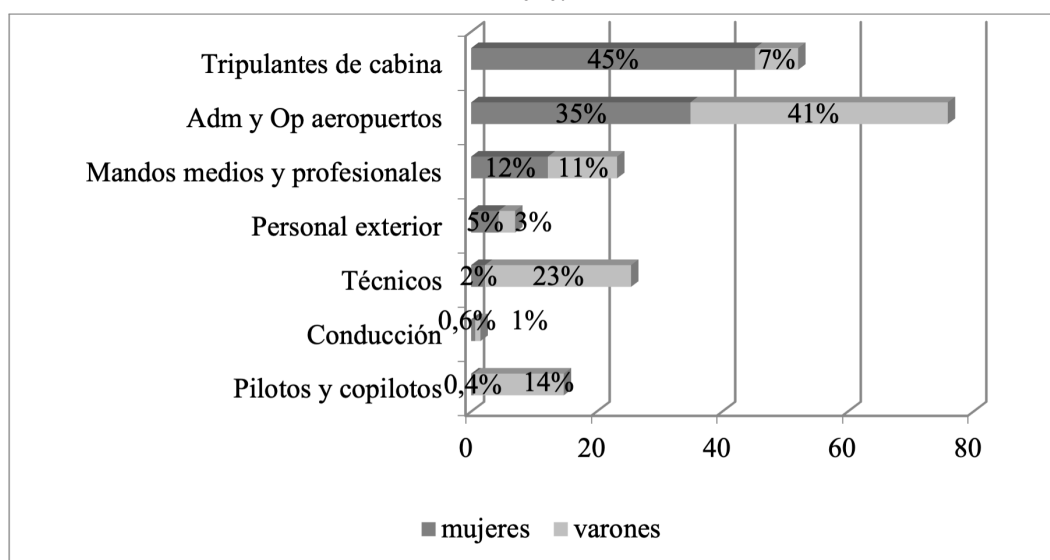


Fuente: elaboración propia con base a datos provistos por Metrovías S.A., abril 2020. N mujeres=1081; N varones=4224

Por último, en el sector aerocomercial el análisis de las categorías ocupacionales arroja que del total del personal poco más de un tercio se ocupa en el área de administración y operación de Aeropuertos. Le siguen las/os tripulantes de cabina (18%), técnicas/os (17%), mandos medios y profesionales (11%) y pilotas/os y co-pilotas/os (10%). El resto se inserta como personal exterior y de conducción.

Al observar la distribución de mujeres y varones en este conjunto de actividades (Gráfico N°9) apreciamos que una porción importante de ellas se desempeña como tripulante de cabina (45%) y otro tanto en la administración y operación de aeropuertos (35%). Por su parte, los varones se concentran también en esta última categoría (41%) pero además tienen presencia como técnicos (23%) y pilotos y copilotos (14%). En estos dos últimos casos es donde existe una mayor disparidad entre los géneros. En el primero la razón entre mujeres y varones es de 1 cada 25 y en el segundo la brecha se agranda hasta encontrar 1 mujer cada 86 varones al mando de las aeronaves.

Gráfico N°9: Porcentaje de trabajadoras/es del grupo Aerolíneas Argentinas, según categoría laboral y género. Junio 2020.



Fuente: elaboración propia con base a datos provistos por Grupo Aerolíneas Argentinas, junio 2020. N mujeres=3541; N varones=8336. *incluye Aerolíneas Argentinas, Austral Líneas Aéreas-Cielos del Sur y Optar.

Los datos hasta acá analizados nos permitieron medir la participación de las mujeres en el sector en los distintos modos y afirmar que -con independencia de las variaciones reconocidas entre éstos- el transporte es hoy un espacio

segregado a su participación. También como se verá en el apartado siguiente, el análisis de la información contribuyó a reconocer que en los casos donde se produce su incorporación, las ocupaciones por ellas ejercidas tienen una marcada tendencia a reproducir estereotipos que codifican las actividades ocupacionales como de mujeres o de varones. Proponemos que estas condiciones restringen las posibilidades electivas de las mujeres y, por ende, de participación efectiva en espacios diferentes a los asignados socialmente con base a un patrón sexo-genérico. Ahora bien, estos mismos guarismos nada nos dicen respecto a cómo son vivenciadas estas tendencias por aquellas mujeres que logran traspasar las barreras al acceso y los obstáculos a las trayectorias en un espacio de dominación masculina. De esto trata la próxima sección.

5. Los estereotipos de género, cuáles son y cómo funcionan

La división sexuada del trabajo se produce sobre la base de procesos de segregación (de distinto tipo) que se apoyan en estereotipos de género (creencias generalizadas sobre las acciones legítimas según este clivaje). El resultado de esta articulación es la construcción de barreras que inciden sobre las condiciones de acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en general, así como en determinadas ocupaciones en particular. Una vez superadas las barreras y, tal como señalan Reinholdt y Alexanderson (citado en Jeanes, Knights y Yancey, 2011), la incorporación de las mujeres en actividades económicas de dominación masculina no implica de forma automática una integración laboral. El hecho de acceder a un empleo donde predominan trabajadores varones no garantiza ni la continuidad de las trabajadoras, ni la verdadera integración para aquellas que permanecen. Esto se debe a que es habitual que los varones expresen o realicen acciones orientadas a conseguir el desánimo y el abandono de la minoría. En el trasfondo esta forma de vinculación entre los géneros responde a la capilaridad de estructuras sociales más amplias que encarnan en prácticas cotidianas.

Al momento actual de nuestras investigaciones sobre el tema en el mundo del transporte, identificamos estereotipos que operan a distintos niveles de los procesos que venimos desarrollando, así como en diferentes momentos de las trayectorias ocupacionales de las mujeres. Según su temporalidad, podemos identificar un conjunto que juegan como soporte de las barreras de acceso, incidiendo fuertemente en las opciones electivas.

De acuerdo con los testimonios de las entrevistadas la primera manifestación ocurre al desplegar en su imaginario el abanico de alternativas posibles para su inserción ocupacional. El horizonte que éstas configuran, resulta restrictivo respecto de las opciones realmente existentes. También sucede que, si emergen opciones ligadas a espacios masculinizados, estas activan emociones de carácter negativo que tensionan su elección. Las marcas de género, al promover expectativas sociales sobre las actividades de inserción, actúan limitando sus posibilidades. Un ejemplo en esta dirección lo encontramos en el testimonio de la conductora de colectivo, Érica Borda, frente a los sentimientos que le generaba pensar insertarse en el mundo del transporte automotor: —Y yo decía, no... [a ser conductora]. Pero más que nada por vergüenza, ¿qué iba a hacer yo ahí arriba del colectivo frente a la gente?—. También lo registramos en el caso de Fernanda Coronel y el funcionamiento de su sistema de expectativas: —[Ser piloto] no se me ocurrió porque nunca me lo mostraron. A mí se me ocurrió el día en que me lo mostraron como una posibilidad (...) yo no lo tenía en mi horizonte porque nunca lo vi, hasta que volé— (Pilota Fernanda Coronel, 2020).

Otro elemento distintivo en las trayectorias de las entrevistadas -articulado al anterior- es la mención a figuras masculinas próximas que actúan como puente hacia nuevas opciones. En las entrevistas emergió, en la mayoría de los casos, que son quienes asumen la función paterna o los compañeros varones, los que directa o indirectamente colaboran a promover los procesos de apertura. Esto se produce sea por servir como fuente de inspiración en la familia, por dar a conocer una actividad como posible o como recursos con capacidad para garantizar su inserción. Como nos contaba Karina Nicoletta, maquinista del subterráneo:

Yo no había tenido más que experiencias de trabajos informales. Había concluido mis estudios secundarios, era la década del '90 y había una enorme desocupación. En la búsqueda tuve la posibilidad de entregar un curriculum. Mi papá era guarda del Ferrocarril Urquiza y entonces a través de él sabía que estaban en la búsqueda de trabajador es. A partir de eso pude llevarlo (Maquinista Karina Nicoletta, 2020).

Por su parte Erica Borda expresaba su experiencia del siguiente modo:

Yo de muy chica empecé a manejar vehículos (...) nunca se me ocurrió manejar un colectivo, jamás. Yo soy técnica de laboratorio y enfermera profesional. En un momento me quedé sin trabajo y mi marido de ese momento era chofer de colectivo y teníamos amistades con otros choferes y sus esposas. Ellos me decían que habían visto en la línea 140 mujeres manejando colectivos, que por qué, yo que manejaba tan bien, no iba y me postulaba.

Un rasgo común en ambas experiencias es que se produjeron en un contexto de alta desocupación en Argentina. Como señala Nicoletta, en el caso de estas trabajadoras, éste operó como una ventana de oportunidad para su inserción en una actividad masculinizada. Distinto es el caso de Silvina Podeley, maquinista del Tren de la Costa, quien

ingresó al sector producto de una política activa por parte de la empresa que había sido recientemente concesionada. En su caso, el deseo de autonomizarse del negocio familiar la llevó a buscar nuevos horizontes de inserción laboral. En su búsqueda se topó con un aviso en el diario en el que se solicitaba cubrir puestos de maquinistas para la línea re-inaugurada. Los requisitos se adecuaban a su formación como técnica electromecánica. En los testimonios también evidenciamos las tensiones que la inserción de las mujeres en actividades masculinizadas promueve, sea porque esa ampliación de alternativas sucede con ciertas alertas respecto a las posibilidades de consolidar una trayectoria exitosa –Era obvio que yo no iba a llegar a nada. Mi familia incluso me sugería hacer otra cosa por las dudas, no pongas todas las fichas acá– (Fernanda Coronel, 2020). Mismo produciendo incomodidad en las propias protagonistas respecto de asumir ciertas funciones tradicionalmente concebidas como masculinas. Tensiones similares también se evidencian al insertarse dentro de los distintos servicios de transporte y querer ampliar su participación a otros sectores de actividad mejor remunerados o de mayor jerarquía. Los bajos niveles de confianza se plasman en una política del desaliento que aparece desde sus primeros pasos y que es desplegada tanto por el entorno familiar inmediato como dentro del espacio laboral, -y también como veremos, ejercitada por el público usuario- mostrando el carácter social de la construcción representativa respecto del mundo del trabajo en el sector.

Pero las barreras de acceso no tienen su base únicamente en un androcentrismo cultural que funciona en el plano de los juicios de valor en contextos de interacción en la vida cotidiana. Como argumenta Fraser (2008, p.92), los patrones androcéntricos de valor se encuentran institucionalizados de manera generalizada, codificados en áreas del derecho y arraigados en muchos espacios de la política de los gobiernos. En nuestro campo de estudio, la ley 11.317 de 1924 que regulaba el trabajo de las mujeres y menores de 18 años, las excluía abiertamente del puesto de maquinistas. Si bien fue derogada en 1974 por la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744, hoy este puesto se encuentra vedado de hecho al acceso de las mujeres, más allá de la experiencia fugaz y muy minoritaria que tuvieron durante parte de los años noventa. Según el testimonio de informantes clave las principales barreras se encuentran en el sindicato de maquinistas cuyos miembros argumentan que las instalaciones ferroviarias no son adecuadas para la incorporación de mujeres. Entre ellas destacan la falta de vestuarios y baños exclusivos para ellas. Para el caso del autotransporte, la obligación de incorporar mujeres rige únicamente para tres de las 86 empresas que prestan servicios de jurisdicción nacional y con un cupo de 30%. Esta cuota fue el resultado de una resolución judicial en el caso que la conductora Erica Borda llevó adelante contra las empresas que no quisieron incorporarla. Superada la barrera del ingreso, observamos que la política del desaliento se despliega principalmente en el marco de relaciones de poder asimétricas, en las cuales quien personifica el puesto jerárquico es predominantemente (sino en todos los casos registrados) un varón. En esta dirección señala Fernanda Coronel (2020) –siempre está esa mirada de no vas a llegar, no te lo decían, nunca te lo van a decir, pero la mirada está. Vos sabés que está y si te va mal en algo es, bueno...era obvio-. En otra parte de la entrevista agrega que, en contexto de prácticas de vuelo, cuando los pilotos realizan su entrenamiento en los simuladores, los instructores (en todos los casos varones) tienden a no reconocer los logros de ellas, mientras que exacerban los de ellos.

Vos en el simulador vas y en general es para equivocarte, corregir, volver a hacer, practicar. Por una equivocación de él (se refiere a los varones), - olvídate, todo bien, lo repetimos -, por una equivocación mía, la misma, -uhh... no, mirá Fernanda, eso no...-Y al revés. Yo hago un montón de cosas bien, bien, bien y nada. Nunca un -¡che que bien que estuviste! - Sabés lo frustrante que es... Y a los otros -¡oh, sobre estándar, súper estándar! - y a vos, estándar, siempre estándar, que son las calificaciones nuestras.

En la misma dirección, Silvina Podeley, ex maquinista del Tren de la Costa relataba sus inicios en esa ocupación:

Cuando comencé a realizar el curso obligatorio para poder acceder al puesto, los instructores, acostumbrados al mundo de hombres, constantemente nos iban diciendo que no era un ambiente como para una mujer, que no daban las condiciones, que a las mujeres las veían en otro tipo de ambiente, no en el ferroviario (...) ese mensaje lo recibí durante todo el curso.

En el relato de Erica Borda, referido a las instancias iniciales de capacitación, también pueden identificarse nítidas prácticas que expresan una doble vara para juzgar los obstáculos y los logros de mujeres y varones:

Ante las mismas circunstancias la compañera falló, le fue mal en el examen escrito. Los dos reprobaron, sólo que al varón le dijeron –andá a practicar, seguí practicando– y a la compañera le dijeron –no, andate a tu casa y fijáte si querés seguir en esto o querés cambiar de rumbo–.

Esta misma lógica opera hacia el interior de los distintos subsectores de actividad. Cuando las mujeres logran ingresar a trabajar los estereotipos nuevamente funcionan generando procesos de segregación horizontal y vertical que consolidan la categorización de tareas como masculinas o femeninas.

El caso del subterráneo ejemplifica con nitidez la división sexual del trabajo y las dificultades que las mujeres encuentran para correr estas barreras a su trayectoria. En muchos casos estas distinciones también funcionan obturando posibilidades de acceso a puestos de mayor responsabilidad y remuneración. Como cuenta Karina Nicoletta:

Las mujeres estábamos en las boleterías y en las ventas de pasajes. Mientras nuestros compañeros varones podían anotarse a los concursos de tráfico, podían ser guardas y posteriormente conductores. (...) Estas tareas históricamente fueron llevadas a cabo por varones. Tuvimos que hacer una concientización y debate con las propias compañeras y compañeros porque se empezaba a generar entre ellos ...-¿ustedes por qué quieren venir a los sectores de tráfico? No es una tarea que estén para llevar adelante-. Estaba muy naturalizado que no era una tarea para que las mujeres hiciéramos.

En los casos donde se produce un ingreso de mujeres a ocupaciones con sobrerrepresentación masculina, las trabajadoras indican que permanentemente tienen que demostrar idoneidad para la tarea. En este caso los estereotipos funcionan promoviendo características típicamente asociadas a los varones como cualidades válidas. En el caso del transporte el uso de la fuerza surge como un componente de exclusión arraigado a una condición que culturalmente se atribuye a los varones. Y si bien como señala Aguado (2016) los cambios experimentados en los procesos de trabajo de las últimas décadas modificaron los requerimientos de la fuerza física necesaria para desarrollar estas profesiones de manera competitiva, aún persiste este condicionante. En la misma dirección cuenta Karina Nicoletta respecto a las mujeres en los sectores de tráfico del subterráneo de Buenos Aires:

En los primeros años era muy evidente que teníamos que demostrar que estábamos en condiciones de hacerlo (pasar al sector de tráfico). Por ejemplo, cuando estaban los trenes de madera en la línea A, había que hacer una serie de procedimientos para acoplar y desacoplar formaciones, eso requería de una fuerza física que había que hacer, que las mujeres podíamos hacer, pero que estaban muy expectantes (...) y por ahí si era un varón los compañeros no estaban tan pendientes.

Esto también se evidencia en la experiencia de Fernanda Coronel en sus prácticas de pilotaje:

Ingresé a volar con un avión que ya no se usa más, que cuando perdés líquido hidráulico se pone extremadamente duro. Había quienes decían que las mujeres nunca podríamos resolver un manual reversion porque había que hacer mucha fuerza. Yo la hice y pude. Sí, había que hacer mucha fuerza, pero a ellos también les cuesta.

Además de cualidades como la fuerza, también registramos una menor confianza del entorno respecto de su capacidad para la toma de decisiones. Silvina Podeley menciona sobre su actual trabajo como Jefa de Control en el Belgrano Cargas –generalmente a un hombre no le toman examen de capacidad, nosotras tenemos que demostrar que podemos hacer este trabajo-. Además, indica que estas situaciones se replican en las interacciones que se construyen con base en la jerarquía y la obediencia. En esta dirección señala que sus órdenes operativas no siempre son tomadas con la misma rigurosidad a las que dictan sus compañeros varones.

Lo que veo como mujer cuando tomas una decisión dentro de una oficina, si hay un jefe que le dice en una situación a alguien, tenés que actuar de tal forma, este es el procedimiento, toman la orden. Cuando como mujer vas y decís lo mismo, me tocó, nos dicen que somos porfiadas. Es una orden, es tal cual como la dio el otro jefe.

Ballesteros y Vidal (2019, p.116) identifican en su estudio comparativo sobre las maquinistas del tren y las mecánicas de vehículos en España, tres argumentos androcéntricos principales que funcionan articuladamente y justifican la segregación ocupacional: 1) las mujeres no pueden, 2) las mujeres no quieren, 3) las mujeres no resisten. En nuestro estudio sobre el sector transporte en Argentina, los relatos referidos nos llevan a la misma conclusión. Interpretamos estos núcleos argumentativos como componentes de lo que damos en llamar una política del desaliento. En los casos analizados vemos que ésta actúa como dispositivo de poder que constriñe a las trabajadoras a la realización de actividades sexualmente categorizadas y que les genera una mayor presión y autoexigencia, orientada a confrontar tanto los argumentos referidos como a las prácticas que reproducen esquemas de desigualdad. Señala Coronel en esta dirección que cuando tiene que prepararse para sus entrenamientos en el simulador, ella no sólo dedica mucho esfuerzo al estudio de los aspectos técnicos del avión que debe manejar y las maniobras que tiene que realizar, sino que se prepara mentalmente porque, como dice, –si lo haces bien, es lo que tenés que hacer, pero si lo hacés mal, es una carga doble–.

En lo que respecta a la evidencia empírica disponible que permite identificar la existencia de techos de cristal en el sector, pudimos registrar que en todos los abordados en este trabajo, domina la autoridad masculina. Pero, además, el rasgo característico es que son los varones quienes tienen la llave para el acceso y promoción de las personas a los sectores de mayor responsabilidad y remuneración. Nicoletta señala que una demanda que las mujeres del subterráneo vienen planteando hace tiempo consiste en que las capacitaciones para ingresar al sector de tráfico sean dictadas por trabajadoras. También Érica Borda alude a esta ausencia de instructoras, lo cual según relata, colaboraría en que las mujeres ganen confianza en los momentos en los que tienen que dar cuenta de sus habilidades para ocupar los puestos a los que aspiran. El señalamiento no resulta arbitrario si consideramos su articulación con lo ya reseñado sobre la doble vara

que existe para medir logros y obstáculos según el género, lo que configura una situación claramente adversa para el desarrollo de las trayectorias laborales de las mujeres en este ámbito de actividad. Los roles de cuidado, desigualmente distribuidos, suman dificultades a la condición referida configurando pisos pegajosos que refuerzan los techos de cristal y colaboran en el relegamiento de mejoras en las condiciones laborales de las mujeres. Karina Nicoletta advierte que las trabajadoras –muchas veces tienen que delegar la posibilidad de un ascenso porque no son compatibles con sus tareas de cuidado, o incluso porque su compañero prioriza su ascenso por encima del de su compañera–.

En el marco de las interacciones cotidianas en el mundo del trabajo, la mayor dificultad de las mujeres para lograr una integración sociolaboral plena es otro de los condicionamientos que registramos. En algunos casos, la hegemonía masculina imprime sus caracteres en los espacios físicos desencadenando la huida como reacción a situaciones que provocan altos niveles de incomodidad. En esta dirección, Karina Nicoletta destaca:

En lo cotidiano lo que había eran micro-machismos muy notables, esta cuestión de hacer sentir que este lugar no te pertenece (...) Ya sea en el momento del encuentro, en los vestuarios en común, en el momento del encuentro en los espacios de descanso, donde los compañeros son centralmente quienes se apropian del espacio como muy territorialmente, entonces las mujeres tienden a buscar otros lugares y a juntarse entre ellas donde se sienten más cómodas, porque está el comentario que de alguna forma reproduce el estereotipo.

Entre las estrategias desplegadas por las trabajadoras entrevistadas también registramos cierta adaptación al orden establecido, que les demanda esfuerzos de autocontrol emocional para lidiar con situaciones que les resultan adversas, o lo que Fernanda Coronel conceptualiza como “aprender a gestionar la discriminación”: –Aprendes a no enojarte, a contestar distinto, a no escuchar lo que no querés escuchar, o volver a lo técnico–.

Finalmente están las acciones dirigidas a la ocupación de espacios de poder, aquellos que brindan los mayores recursos para el cambio social. Nos referimos al campo de la representación sindical, al que las entrevistadas puján por pertenecer y donde observan los mayores obstáculos a su inclusión. La muy escasa participación de las mujeres en este campo es un aspecto que lentamente está siendo reconocido como problema. El cambio de siglo en Argentina aportó la Ley 25.674 del año 2002, que establece una participación proporcional de mujeres en las negociaciones colectivas, en función de la cantidad de trabajadoras en la rama o actividad (artículo 1). No obstante, en su artículo 3, la ley establece un cupo del 30% de mujeres en cargos electivos cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de trabajadores. La muy baja participación de mujeres en estos espacios colabora en su invisibilización por parte de las cúpulas sindicales. Erica Borda, menciona que en el acto de conmemoración de los 100 años del sindicato Unión Tranviario Automotor (UTA) las mujeres no llegaban al 1%, porque además de ser pocas, menos habían sido invitadas. Ella nos decía –Hay mujeres que ya van 30 años en la actividad y pareciera que no están enterados que existen–.

Las estrategias que despliegan las trabajadoras para lidiar con el poder instituido en este sector de actividad nos convoca a profundizar en futuras investigaciones. Por el momento pudimos identificar tres tipos, inspirados en el esquema desarrollado por Elías Canetti en su libro *Masa y Poder* (1960). La huida (la auto-exclusión de espacios masculinizados), la obediencia (que implica un esfuerzo de adaptación a condiciones adversas) y la lucha (la puja por su inclusión en los espacios que tienen que ver con el ejercicio del poder).

Para finalizar, y como mencionamos más arriba, la política del desaliento no opera únicamente dentro de los márgenes de la empresa, sino que también es reproducida por quienes se encuentran fuera, las personas usuarias del sistema de transporte. Al respecto, Podeley refiere lo siguiente: –la primera vez que manejaba el tren, los primeros tiempos a la gente le sorprendía ver una mujer manejando (...) Una vez un grupo me mandó a lavar los platos–. Esta experiencia se replica también en los otros sectores de actividad, como cuenta Erica Borda para el caso de los colectivos: –En más de una oportunidad han subido al primer escalón y han pegado la vuelta porque vieron que era una mujer. No, espero al de atrás, (le dijeron)–.

El factor sorpresa destacado en los testimonios indica que la presencia de mujeres en puestos de conducción se presenta disruptiva respecto a lo que esperan quienes hacen uso de los transportes. Esta situación da cuenta de la expansión de las creencias que contribuyen a naturalizar estas ocupaciones como propias de los varones, condición que marca su carácter indiscutiblemente social. Aquello que aparece como extraño en la escena pública se traduce también en una mayor observación de la tarea ejecutada por las trabajadoras, atravesada por un manto de desconfianza en torno de sus habilidades. Frases como “¿sabes estacionar?” “¿sabes manejar?” “¿sabés cómo aterrizar?” “frenas más despacio” “sos más cuidadosa” “qué bien que manejas”; o ponen en duda la capacidad de las mujeres para su ejercicio o, como en el caso de la delicadeza en las acciones, destacan cualidades tradicionalmente asociadas a *habitus* o disposiciones consolidadas como femeninas al ojo de esquemas de clasificación propios de la dominación masculina (Bourdieu, 2010).

6. La política del desaliento, a modo de conclusión

En este artículo pudimos comprobar empíricamente que trabajar en el mundo del transporte es todavía un privilegio del que gozan los varones. La sobrerrepresentación masculina resulta un dato indiscutible que demarca la persistente

altura de las barreras al ingreso. Como resultado, esta situación que es favorable para unos resulta redundante en menores oportunidades de empleo para otros.

En el desarrollo de este artículo pudimos observar que la producción de estos espacios de dominación fundados en codificaciones sexo-génericas que actúan en tres niveles.

Existe una justificación social que indica que el tipo de actividades que se requieren para producir servicios de transporte no pueden ser realizadas por mujeres. La sorpresa generada frente a su presencia en la actividad pone en evidencia este patrón normalizador que actúa inhibiendo las oportunidades efectivas para su incorporación o sembrando obstáculos a las trayectorias. Para las mujeres, romper las barreras resulta en la ritualización de la demostración permanente de credenciales y capacidades para desempeñar las tareas que realizan por fuera de las expectativas de género.

En el segundo nivel las barreras estructurales se erigen como condicionamientos culturales que constriñen las opciones electivas. El transporte no aparece a priori como ámbito posible para las trabajadoras que buscan insertarse en el mercado laboral. Condicionantes sociales que operan en la apertura o cierre de determinados espacios sociales son trasladados al plano de la decisión individual, opacándose los mecanismos de segregación operantes. El axioma que se articula en esta trama indica que si hay pocas mujeres trabajando en el transporte es porque simplemente no quieren hacerlo.

El tercer nivel se juega alrededor de los obstáculos que se montan al despliegue de las trayectorias de aquellas que efectivamente son trabajadoras del transporte. La territorialización de los espacios de trabajo por parte de los varones, las prácticas cotidianas de exclusión, el peso de la observación permanente a la tarea de las mujeres, pone a prueba sus recursos y capacidades para la gestión de las relaciones sociales construidas sobre la base de codificaciones patriarcales entre las cuales hacerse paso.

En estos términos la política del desaliento garantiza la perpetuación de los mecanismos de segregación. En este artículo su ejercicio fue observado para el caso de las trabajadoras del transporte, pero no desconocemos que las desigualdades por razones de género alcanzan a quienes se corren de su forma social hegemónica, incluyendo también a las masculinidades y feminidades diversas como a otras identidades.

En el terreno propositivo, pensamos que conocer la composición del colectivo de personas que se desempeñan en este sector constituye un paso diagnóstico ineludible para orientar la acción pública. En los últimos cinco años registramos una mayor incorporación de trabajadoras que igualmente es aún minoritaria con relación al conjunto de los ingresos en el sector. También podemos observar una intensificación en el desarrollo de políticas con perspectiva de género orientadas a la creación de cupos y a facilitar las vías de inserción con miras a una democratización creciente de los espacios de trabajo. En una perspectiva de futuro la tarea por delante es, además de la profundización de mejores condiciones institucionales, el trabajo con las barreras culturales que aún actúan en la capilaridad del orden social.

7. Referencias bibliográficas

- Aguado, E. (2016). Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del Puerto de Valencia, *Arxius de ciències socials*, 35, 123- 138.
- Aguado Bloise, E. y Ballesteros Doncel, E. (Coord.) (2018). *Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- 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.
- Ballesteros Doncel, Esmeralda y Vidal, María del Mar Maira. (2019). “Explorando las barreras de la segregación ocupacional. Un estudio comparativo entre mujeres maquinistas de tren y mecánicas de vehículos de automoción”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 37, 113-133.
- Barberá, T.; Dema, C.; Estellés, S.; Devece, C. (2011). “La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal”. 5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management XV, Congreso de Ingeniería de Organización, Cartagena.
- Barrancos, D. (2010). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Sudamericana.
- Benería, L. (1984). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. ILPES, Programa de Capacitación, Documento CMD-13.
- Botto, C. (2019). “Los números de la desigualdad”. En Brandariz, C. (Comp.), *No es amor. Aportes al debate sobre la economía del cuidado*. Buenos Aires: Indómita Luz editorial, 19-31.
- Bourdieu, P. (2010) *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama
- Canetti, E. (1960). *Masa y Poder*. Madrid: Alianza editorial.
- Collins, J. (2015). “Characteristics of “Masculinized” Industries: Gay Men as a Provocative Exception to Male Privilege and Gendered Rules”. *Human Resources Development Review*, 14(4), 415-441.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. “Mujeres: las más perjudicadas por el desempleo”, 2017. <https://oig.cepal.org/es/notas/nota-la-igualdad-ndeg-22-mujeres-mas-perjudicadas-desempleo>. [consulta 8 de octubre de 2020].

- Contartese, D. y Maceira, V. (2006). "Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres". En *Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad*, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social Argentino.
- Fraser, N. (2008). "La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación". *Revista de Trabajo*, 4(6), 83-99.
- Ibáñez, M. (2017). *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través de estudios de caso*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. "Hacia la encuesta nacional sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado", 2020. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/documento_trabajo_enut.pdf, [consulta 15 de marzo de 2021].
- Jeanes, E., Knights, D. y Yancey, P. (Eds). (2011). *Handbook of gender, work and organization*. EE.UU: Wiley Blackwell.
- Natalucci, A. y Rey, J. (2018). "¿Una nueva oleada feminista? Agendas de género, repertorios de acción y colectivos de mujeres (Argentina 2015-2018)". *Revista de estudios políticos y estratégicos*, 6(2), 14-34.
- Organización Internacional del Trabajo. Oficina regional para América Latina y el Caribe. "Panorama Temático Laboral. Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes para una efectiva equidad en América Latina y el Caribe", <https://bit.ly/3jH0YS1>, 2019 [consulta 20 de agosto de 2021]
- Palermo, H. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Buenos Aires: Biblos.
- Pérez, V. y Hernandez, C. "Informe de Situación N°1. Moviéndose por la igualdad. La participación de las mujeres en el sector de transporte público masivo de pasajeros", <https://bit.ly/3mMpFKV>, 2020. [consulta 28 de diciembre de 2020].
- Sánchez Bilbao, P. (2018). "Why are you making a fuss about this, woman?" Segregación ocupacional horizontal y vertical: Visión global del problema y cómo afecta a las mujeres que ejercen el periodismo. Universidad del país Vasco: Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación
- Scocco, M. (2018). "La interseccionalidad del trabajo. Las transformaciones en el trabajo de las mujeres en Argentina". *Revista Reflexiones*, 97(1), 77-84.
- Sosa, R. (2019). "Epistemologías feministas y sus contribuciones críticas a los estudios del trabajo en América Latina". En Antunes, R., Bialakowsky, A., Pucci, F., y Quiñones, M. (Coord.), *Trabajo y Capitalismo*. Buenos Aires: Teseo.
- Vollenweider, C. (10 de junio de 2018). "Movimiento de mujeres y agenda política en Argentina" www.celag.org/movimiento-mujeres-agenda-politica-argentina, 10-6-2018. [consulta 18 de julio de 2021].
- Weber, M. ([1922] 1964). *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica