



LA BRECHA DE GENERO EN EL SECTOR TRANSPORTE DESDE LA PERSPECTIVA BIOGRÁFICA

MODALIDAD: SEMINARIO DE
INVESTIGACIÓN Y/O
PROFUNDIZACIÓN SOBRE TEMAS
ESPECÍFICOS

BUSEMA, MILAGROS
2022 FACE-UNT
MILY.BUSEMA@GMAIL.COM
TUTOR: MEDINA GALVÁN,
MARCELO



ÍNDICE

Resumen	3
Introducción	4
Situación problemática	5
Preguntas de investigación	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
Marco teórico	5
Diversidad	5
Brecha de género	6
Principios de empoderamiento de las mujeres	7
Perspectiva Biográfica	8
Teoría de la representación social	10
Marco Metodológico	11
Desarrollo del trabajo	12
Edith	13
Línea de sucesos	13
Stella	17
Línea de sucesos	17
Triangulación entre las entrevistas	21
Matriz comparativa de las entrevistas	21
CONCLUSIONES	23
BIBLIOGRAFÍA	25
ANEXOS	26
Manifiesto departamento mujeres y futuros líderes FADEAAC	26



Resumen

En la actualidad las mujeres se encuentran luchando constantemente para tener acceso a puestos de trabajos y oportunidades de crecimiento, a esta disparidad entre géneros se denomina brecha de género, y esta se profundiza aún más cuando se trata de rubros a los que se los asume como “masculinos” tal es el caso del sector transporte que además existen muchas estigmatizaciones como “las mujeres conducen mal” o “las mujeres no entienden de motores”.

La brecha de género es mayormente medida con un enfoque cuantitativo, a través de la comparación entre la cantidad de mujeres y hombres que se encuentran en un cargo, la brecha salarial existente en los puestos de trabajo o desde el punto de vista cualitativo con el techo de cristal. Es por ello que se decidió hacer la presente investigación con enfoque cualitativo de diseño narrativo con perspectiva biográfica, en la que se centrará en las historias de vida de mujeres que se encuentran en el sector transporte con el objetivo general de caracterizar el rol de la mujer en los distintos sectores del transporte de carga para comprender la brecha de género existente. Se considera que al tener acceso a la historia de vida de estas mujeres que supieron tener una visión más global desde sus vivencias.

A partir de la historia de vida de dos mujeres se pudo ver reflejado que son personas sumamente capacitadas y deciden hacerse respetar a como dé lugar, desde la autoridad hasta utilizar recursos que se encuentran a disposición. Las empresas de las que forman parte son más flexibles. Pero se ha podido llegar a la conclusión que la mayor lucha es con los factores externos, ya que mayormente no cuentan con una manera correcta de tener un trato hacia las mujeres y aun siguen pensando que son vulnerables.

Palabras claves: MUJERES- BRECHA DE GÉNERO- PERSPECTIVA BIOGRÁFICA



Introducción

Dentro de las organizaciones, la participación de las mujeres es escasa: solo 1% de ellas ocupa la presidencia, 2% son directores, 7% de mujeres ocupan niveles gerenciales, mientras que el 40%, se ubican en áreas administrativas. Estas cifras se hacen más pequeñas si nos situamos en ciertos rubros que son considerados “masculinos” como es el sector transporte de carga que a nivel global según FADEEAC¹ solamente hay una participación del 9% de mujeres y mayormente se encuentran en los cargos administrativos, dejando de lado muchas otras áreas como las operativas o las altas gerencias.

Desde muchos puntos se están impulsando políticas para la disminución de esta brecha, organismos como la ONU a través del ODS n° 5 y los principios del empoderamiento de la mujer que está realizado con el objetivo de generar un impacto en las empresas, o desde la misma FADEEAC que creó un departamento de Mujeres y futuros líderes, con el objetivo de profesionalizar a todas las mujeres del rubro. Además desde el mismo gobierno que tuvo la necesidad de crear una ley donde contempla todas aquellas situaciones en la cuales se vulneran los derechos de las mujeres y tener una manera de defender su posición.

Resulta interesante poner en foco un sector que es sumamente importante para la economía Argentina, el transporte de cargas es el encargado de realizar el traslado de un punto a otro del país de todo tipo de mercaderías, es el que tiene contacto con las demás industrias y los encargados de poner los bienes donde se tiene mayor acceso a los consumidores, donde al tratarse de rodados pesados, es un medio profundamente sexista, encontrándose con estereotipos o prejuicios que dificultan la inmersión de las mujeres dentro de este rubro.

El mayor impulso que guía a la investigación es la experiencia en el rubro, viendo como constantemente las mujeres son vulneradas en ámbitos donde los varones consideran que tienen una dominación, así lograr reflejar que existe una exigencia superior hacia las mujeres teniendo que demostrar constantemente sus capacidades y poniendo en la obligación de utilizar todos los recursos disponibles para defenderse, comprendiendo además que hay falta de infraestructura y ámbitos en los que se avanza en materia de género de una manera más lenta.

Debido a que la brecha de género se le asigna mayormente un sentido cuantitativo, ya que mayormente es utilizada para medir y brindar estadísticas sobre ella, existe poca evidencia de manera cualitativa, por lo que se consideró realizar la presente investigación a partir de la perspectiva biográfica, utilizando este método para visibilizar la historia de vida de estas mujeres, logrando ponerle identidad a un fenómeno que es sumamente actual y preocupante en una sociedad que está en constante evolución. Teniendo en cuenta la metodología utilizada se preocupa por poner en centro la línea de sucesos con un orden cronológico y a su vez marcar los puntos de inflexión de cada una de las personas entrevistadas, no solo teniendo una percepción más real de las situaciones que enmarcan esta temática, sino dando especial protagonismo a las personas y resaltando que se tiene una mayor sensibilidad de los hechos relatados.

¹ Federación Argentina de entidades empresarias del autotransporte de carga



Situación problemática

La brecha de género es medida mayormente, con un enfoque cuantitativo, o es investigado a partir de los factores que inciden en su profundización, no se está dando la relevancia suficiente a la historia de vida de las mujeres que constantemente luchan por la disminución de ella. Desde el sector transporte las barreras de accesos son aún más grandes, donde es más notable la falta de infraestructura y las dificultades.

Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las principales barreras que existen para las mujeres dentro del rubro?
- ¿Cuáles son las características unen a las mujeres que se insertan en el sector transporte?
- ¿Que tienen en común las empresas de transporte que tienen mujeres integradas?

Objetivo General

Caracterizar el rol de la mujer en los distintos sectores de las organizaciones de transporte de carga para comprender la brecha de género existente

Objetivos Específicos

- Narrar a través de las biografías las características de las mujeres que están inmersas en el transporte de cargas
- Describir a dichas organizaciones del sector transporte
- Comprender la brecha de género a través de las biografías

Marco teórico

Antecedentes: Barros,L. Busema, M. Costilla, M, David, M (2022)“LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN EL TRANSPORTE DE CARGA: DESAFÍO Y OPORTUNIDADES”

Para el marco teórico se tendrá en cuenta los siguientes tópicos:

Diversidad

La Diversidad se define como las diferencias que existen entre las personas que integran una organización. Desde la raza, sexo, nivel socioeconómico, religión, capacidades, ect, constituyen las diferencias entre las personas. Para las organizaciones las personas son su principal ventaja competitiva (Richese Ana, 2020), ya que es algo más difícil de replicar en un mundo globalizado, debido a que dos personas pueden tener hasta las mismas capacidades pero dos



mentalidades distintas. Por lo que tener una organización con mucha diversidad ayuda a crear una cultura de alto rendimiento.

Brecha de género

El género se define como el conjunto de personas o cosas que tienen características comunes, socialmente se construyen los géneros “femenino” y “masculino”. Gallegos (2012) afirma que esta distinción constituye un sistema de identidades y comportamientos que al designar lo que deben hacer los individuos, según cuál sea su sexo, desde siempre hubo una fuerte limitación al desarrollo y que se fuerza a adaptarse a patrones que no siempre corresponden a los deseos y capacidades. Siempre se establecieron roles de géneros, para los cuales las mujeres mayormente se vieron forzadas a dedicarse a la crianza de los hijos y los varones a ser proveedores de su familia. Con la revolución industrial se abrió la posibilidad que las mujeres pudieran trabajar que solo se acotaba esas tareas para mujeres de clase social baja, pero no fue hasta la llegada de la 1era y 2da Guerras Mundiales, donde los varones partieron a defender a sus países, llevando también a la pérdida de miles de ellos, donde surgió la necesidad que las mujeres debían salir a trabajar para ser el sustento de sus familias, además de continuar con la crianza de sus hijos. No obstante, con muchos años de evolución por parte de la sociedad aún queda deuda pendiente, porque siguen existiendo diferencias entre los sexos, trabajos y rubros que se consideran como “masculinos” o “femeninos” contribuyendo a la brecha de género.

La brecha de género se la define como una manera de representar la disparidad que existe entre los géneros en el acceso a recursos y oportunidades. Si bien dentro de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, el artículo 172, nos dice “la mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral” no hay que dejar de lado que en las organizaciones hay mayormente una predominancia masculina, y esto se ve reflejado en los intereses, valores, cultura y patrones de comportamiento.

Hay muchos factores que inciden en la brecha de género, los externos están constituidos por: los estereotipos de género, la segregación laboral, el diseño del puesto, discriminación salarial. Mientras que los internos, están constituidos por la falta de confianza y baja auto-eficiencia en cuestiones tradicionalmente masculinas (Moine M.B, Tamagno M.P.; Tamagno M.V.m (2022)) donde las mujeres tienen mucha autocrítica sobre ellas mismas por lo que dejan pasar oportunidades de desarrollo cuestionando la calidad de su trabajo, inseguridades por lo que creen están siendo constantemente vigiladas y que deben justificar su posición profesional, también existe una percepción de que el mundo es



masculino, y que el ser exitosa en su carrera profesional es incompatible con ser apreciada por el entorno de la organización.

En cuanto a mediciones, en el sector transporte la participación de las mujeres es muy baja, solo 1% de ellas ocupa la presidencia, 2% son directores, 7% de mujeres ocupan niveles gerenciales, mientras que el 40%, se ubican en áreas administrativas. En el área operativa es tan escasa la participación que aún no hay mediciones sobre ella.

No solo se tiene un menor acceso a las oportunidades laborales, si no existe un factor importante que es la brecha salarial, por lo que las mujeres reciben una menor remuneración que un hombre aunque realice el mismo trabajo. En Argentina son las mujeres quienes tienen mayor índice de desempleo. y precarización laboral, haciendo que la brecha salarial entre los trabajadores no registrados sea del 35%.

Considerando a la brecha de género existente, desde la federación que nuclea al transporte (Fadecac) en el año 2021 han creado un departamento llamado Departamento Mujer y Futuros Líderes que tiene como principal objetivo “visibilizar a todas las mujeres empresarias del sector”, además cuenta con metas claras. donde buscan profesionalizar a la mujer, capacitar para ocupar los cargos directivos del sector. Esto, a su vez, potenciará y dará lugar a que sumen en cada una de sus empresas a más mujeres en cargos administrativos, como conductoras, o que puedan desarrollarse en otro tipo de tareas. La inserción de la mujer en el transporte de cargas está llena de desafíos y de oportunidades. La forma de comunicar estas políticas fue a través de un manifiesto. (Ver Anexo).

Cabe destacar que además de las acciones que se llevan a cabo por parte la federación, existe movimientos internacionales como por ejemplo la ONU a través de los Objetivos de Desarrollo Sustentable, que en objetivo nº 5 enuncia Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. En cuanto a otras acciones, podemos destacar a la ONU Mujeres con el objeto de disminuir la brecha de género en las empresas difunden los siguientes principios:

Principios de empoderamiento de las mujeres

1. Establecer un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género.
2. Tratar en el trabajo a todos los varones y mujeres de forma justa es respetar y apoyar los derechos humanos y la no discriminación.
3. Asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.



5. Implementar prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing que empoderan a las mujeres.
6. Promover la igualdad a través de iniciativas comunitarias y de incidencia.
7. Medir y publicar informes de los progresos para llegar a la igualdad de género.

Para este trabajo es necesario hacer pie dentro de un punto importante que es la Violencia de Género. En Argentina se cuenta con la Ley n° 26.485 “Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.” que en el Artículo n° 4 define: “Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta tanto en el ámbito público como el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, desigualdad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así su seguridad personal. ... Se considera violencia indirecta a los efectos de de la presente ley, toda conducta, acción u omisión, disposición criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.” Mientras que en artículo 5° nos enuncia los tipos de violencia para fines de este trabajo se considera a los incisos 1, 2 y 5

Art 5° Inc 1: “Física: la que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física”

Inc 2: “Psicológica: la que causa dolor emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o busca degradar o controlar acciones, comportamientos, creencias, decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, humillación, deshonor, descrédito, manipulación o aislamiento”

Inc 5: “Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad”.

Perspectiva Biográfica

En el método de la biográfica se designa a un amplio conjunto de procedimientos para la producción de datos empíricos relativos al estudio de vida de los individuos (Meccia). Este nos permite entender problemas a partir de la historia de vida de las personas que serían los actores sociales. Se busca revalorizar a los sujetos de la investigación dándole el lugar de objeto de investigación y es de vital importancia su relato. Por lo que es importante resaltar su trayectoria de vida, sus



experiencias y visión particular de las realidades vivenciadas. De manera más simplificada Perren definió que el enfoque biográfico concentra la forma en la cual el individuo construye su propio mundo y entrelazan su experiencia con una realidad histórica, por lo que se considera que este enfoque insiste en poner una mirada humanista, comprendiendo que la materia prima de este método es la memoria del actor social.

Perren señala que existen dos formas discursivas en el método biográfico, donde *life story* o “relato de vida” se asocia a la narrativa del protagonista en su estado más puro, y el término *life history* o “historia de vida” es el estudio del caso elaborado a partir del relato de vida pero también usando información adicional dando como resultado el producto de una reflexión científica. Los relatos de vida es una ventana a partir de la cual se puede introducir y comprender el universo del cual el narrador forma parte, por lo que desprenden dos perspectivas siendo la primera la etno-sociología que intenta acceder a través de los relatos a las relaciones, normas y procesos que estructuran la vida social. y la segunda la hermenéutica que consiste en el descubrimiento de los significados que transmiten las personas en las narraciones, así mismo la escala de valores que organizan el accionar de los individuos. Los relatos tienen un comienzo familiar ya que representan diferentes puntos de inflexión, siendo algunos traumáticos y que terminan modelando las experiencias, interpretaciones y visiones acerca del mundo.

Se debe de considerar que actualmente para los investigadores biográficos tienen mejor acceso a la información que los primeros, ya que las personas están mucho más dispuestas a contar su vida, y además las redes sociales funcionan como una especie de bitácora de vida, por lo que no solamente tienen acceso a las personas contando su relato sino que prueban de cómo se sintieron en esos momentos. A partir de los relatos de vida, según Muñiz Terra, es el reflejo de una época y las normas sociales y de los valores esencialmente compartidos de la comunidad del sujeto que forma parte, además hay que tener en cuenta factores que inciden en el sujeto como sus creencias, sus expectativas, visiones, comprender desde el punto holístico.

El foco de los estudios Biográficos está puesto en la secuencia de sucesos a lo largo de las trayectorias de los sujetos, teniendo en cuenta la línea temporal. Llevando a cabo esta investigación hay que comprender todos aquellos puntos de inflexión en la vida de los actores sociales, a los que definiremos como los hechos que hacen que la vida del sujeto cambie y cómo continúan a partir de ellos.

Cabe destacar “*life course analysis*” propuesto por Elder y que consiste en cuatro puntos centrales y ayuda la comprensión del funcionamiento microsociedad. Siendo el punto de partida que la trayectoria vital del individuo está entrelazada a un proceso histórico. El segundo, es que la edad está ligada a los desempeños de roles y que cada etapa está enlazada a expectativas y creencias, en el tercer punto comprende que la vida está llena de relaciones sociales diversas, siendo el cuarto punto donde señala que es importante prestar atención a los actores sociales y los recursos con los que estos cuentan para actuar en su propia vida.



Teoría de la representación social

La teoría de la representación social es compleja de dar una definición satisfactoria, por lo que se recurrirá a brindar a utilizar definiciones de distintos autores.

Moscovici en 1969 resaltó: "las representaciones sociales son sistemas cognitivos que tienen una lógica y un lenguaje propios, y que no son simples 'opiniones sobre', o 'imágenes de' o 'actitudes hacia', sino 'teorías' sui generis, destinadas a descubrir la realidad y su ordenación... sistemas de valores, ideas y comportamientos con la doble función de establecer un orden que dé a los individuos la posibilidad de orientarse y dominar su medio social y material, la de asegurar la comunicación del grupo, proporcionándole un código para sus intercambios y para nombrar y clasificar de manera unívoca los distintos aspectos de su mundo". Mientras que para Ibañez (1988) las representaciones sociales originan los significados que las personas necesitan para comprender, actuar y orientarse en un medio social, por lo que podría decirse que son aquellos que se utilizan para describir los fenómenos cotidianos.

Para comprender mejor la representación social se necesita comprender sus características:

1. La representación social siempre está ligada con un objeto, por lo que simplificada podría decirse que convierte lo material en abstracto.
2. Tiene un aspecto figurativo, que transforma en imagen al objeto logrando una simplificación.
3. Es una elaboración con carácter creativo personal y grupal de la realidad, donde sujeto y realidad participan activamente en la construcción y apropiación del conocimiento social.
4. Tiene carácter social, por lo que es elaborado y compartido por un grupo.
5. La representación social es una forma de pensamiento natural, por lo que se crean a través de conversaciones entre grupos y difundidos a través de medios de comunicación.
6. Tiene un sentido afectivo, por lo que son estructuras cognitivo-afectivas que interpretan, seleccionan, vinculan e interrelacionan la información proveniente de este medio.



7. Funcionan como guía de comportamiento en las interacciones de la vida cotidiana.

Dentro de la teoría, existen 3 elementos fundamentales:

- Contenido o Información: Es el conjunto de información, nociones y conocimientos referidos al objeto social. siempre tiene una connotación afectiva que dará una valoración positiva o negativa con relación al objeto social.
- Objeto: El contenido está íntegramente relacionado con el objeto, ya que siempre estará dirigido a un punto dando sentido común a la misma.
- Sujeto: Un sujeto, individuo o grupo, es el que percibe el objeto social y elabora sobre el mismo los contenidos. Las representaciones sociales serán siempre compartidas por un grupo social de referencia.

En cuanto a las funciones de la teoría se tiene:

1. Integración de la novedad: Es la posibilidad que los integrantes del grupo integren nuevos elementos, así logrando volver familiar lo desconocido.
2. Interpretación de la realidad: Las representaciones sociales son instrumentos o herramientas de los sujetos para interpretar la realidad como miembros de un grupo y de una cultura, compartiendo un universo semántico que supone la posibilidad de comunicación e interacción social.
3. Orientación de la conducta: La representación social supone una guía de comportamiento de los sujetos.
4. Conformación de identidades personales y grupales: Este proceso posibilita el sentido de pertenencia a los grupos con sentimientos de proximidad y similitud entre los miembros.

Marco Metodológico

Hernandez Sampieri indica a la ruta cualitativa se enfoca en comprender fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en su ambiente natural, en relación con su contexto, teniendo en cuenta la forma en que los individuos perciben y experimentan fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vistas, interpretaciones y significados.

Para la presente investigación se eligió un diseño narrativo, con perspectiva biográfica individual.

La muestra está dada por dos mujeres que cumplen un rol importante en el sector transporte, por lo que se las engloba en una muestra de casos tipos En primera instancia se realizó una investigación de su vida, para recién pasar a la



entrevista biográfica. Utilizando como técnicas de recolección entrevistas biográficas semiestructuradas con preguntas para dar guía a la investigación.

En cuanto al análisis, se tiene dos focos, la línea temporal de los sucesos, y los que se denominan puntos de inflexión dentro de las vidas de las personas entrevistadas, procediendo con mapas cognitivos y nubes de palabras para mejor comprensión.

Perren recomienda la siguiente metodología:

1. Ordenar la información cronológica y temáticamente
2. Evitar el ajuste indiscriminado del estilo coloquial del entrevistado
3. Introducir notas para contextualizar el/los caso/s y el problema abordado
4. Sumar testimonios de personas que sean parte del universo social más próximo del protagonista con el fin de calibrar y enriquecer la narrativa principal.
5. Insertar la historia de vida dentro de una serie de objetivos y al interior de una perspectiva teórica
6. Realizar una introducción metodológica en la que se explicitan el contexto de redacción de la historia de vida, desde el primer contacto con el informante hasta la finalización del texto

Desarrollo del trabajo

Para el desarrollo del Trabajo se llevó a cabo dos entrevistas biográficas, a mujeres con basta trayectoria en transporte, se procede a analizar por separado cada una de las líneas de sucesos los cuales tienen un sentido cronológico aprobado por las entrevistadas, pero que no pudo ponerse en exactitud la temporalidad, para mejor comprensión se unió con sus respectivos códigos en vivo, así logrando una contextualización clara del suceso.

A continuación un breve relato de las vidas de las mismas:



Edith

Línea de sucesos



Fuente: elaboración propia con canva.com



Edith es una mujer cálida, tiene 50 años, es profesora pero se dedica al transporte hace muchos años. Se inició en el transporte siendo empleada administrativa mientras estudiaba la carrera de derecho, es ahí cuando conoce a su actual esposo, al tiempo ella decide dejar la carrera, cuenta que hoy al ser una mujer que ya maduró como persona y como profesional, que fue una muy buena decisión porque no le agradan los litigios.

Al tiempo su marido decide cerrar el transporte y siente la necesidad de hacer algo más con su vida, por lo que decide empezar a estudiar para ser profesora, cuenta que le iba muy bien, pero pasado el tiempo decide su marido reabrir el transporte, es ahí donde se tenía que repartir entre ambos trabajos, considera que como profesora le iba muy bien, hasta tuvo propuestas de ser directora, porque todo lo que había aprendido en el transporte lo llevaba a cabo y manejaba de manera eficiente las tareas administrativas, esta situación dura poco tiempo porque el transporte comienza a crecer la absorbe totalmente, ya que de ella dependía las tarea administrativa. Ella tiene vocación de lo que sea.

“Una persona que tiene ideales, que quiere progresar, hace vocacion de lo que sea, si yo me pongo a hacer alfajores hoy, voy a hacerlo con vocación y porque he acostumbrado mi vida a eso”

A su transporte, lo caracteriza de la siguiente manera *“es un transporte que se caracteriza por tener mujeres siempre, y yo si he visto rechazo de los varones hacia las mujeres y lo veo inclusive hoy, ya conocen que en Global hay siempre mujeres entonces ya vienen con otra predisposición”*, comenta además que cuando toma una nueva empleada siempre hace preguntas sobre si tienen hijos y si tiene organizado, pero que a su vez es flexible y otorga permisos para que puedan estar en actos escolares y ella misma es quien las reemplaza en sus tareas, así pueda seguir su curso el transporte, pero a su vez reflexiona que siempre estuvo ella para sus hijos, haciéndose cargo tanto de sus tareas como de ellos y por eso es importante darle a sus empleadas esas posibilidades. Considera que con el cambio de generación comenzó a notar que la mujer tomó terreno, ya no es ella sola, si no que ahora las esposas e hijas de fleteros son las que salen a la calle, antes no las veía, hoy sí, y eso la satisface. Además, comenta que existe una falta de formación en quienes tienen cargos operativos, ya que no saben dirigirse correctamente a las personas, sobre todo si son mujeres.

“El cambio de las generaciones se nota, antes no tenía ninguna hija o esposa de dueños de camiones aquí, hoy vos ves con el cambio generacional las ves haciendo toda la gestión, sacan órdenes, despachan los camiones, cobran, se ve mucho más mujeres que se hacen cargo de la administración y que al principio no



sabían nada y hoy saben de camiones, es difícil para nosotras porque mucho tiempo nos mantuvieron alejada del rubro, y para hacerte cargo de un transporte tenes que hacerte cargo de un montón de cosas que los varones no te contaron nunca, no es cambiar una goma y nada mas, se te rompe algo y tenes que saber cuánto te cuesta, donde lo conseguís, pero no es difícil aprenderlo tampoco, yo hoy se a grandes rasgos cuánto cuesta no porque se de mecánica, pero se de facturas, cuanto me ha costado antes.”

Se puede apreciar a una mujer que busca las soluciones, va pregunta, se informa, encuentra la manera de siempre solucionar los problemas, es así que adquiere un rol en la asociación de transporte, pero también relata cómo fue que la hicieron sentir que se quejaba.

“como la gestión de ellos no cumplían con todas las quejas mías, la hacían más fácil, convocaban a la gente de rentas y decían “vengan todo eso que usted me ha dicho, digalo en la reunión”, entonces ahí comencé a participar de las reuniones”

Recientemente, sufrió un hecho de hostigamiento por parte de dirigentes gremiales, donde existen videos que prueban el maltrato que recibió. Se procede a comentarlo en formato de código en vivo, ya que al tratarse de un tema delicado, resulta mejor hacerlo con sus propias palabras

“Otra situación es la hostigación que recibió del gremio de camioneros, donde hoy tengo una denuncia por violencia de género y estoy siguiéndola.”

“Cuando me dirijo a averiguar de que era el bloqueo su respuesta fue que con una mujer ellos no hablan, que querían hablar con el hombre dueño, pero debían hablar conmigo y bueno, cuando apareció Patricio aceptaron hablar con él, pero durante ese transcurso recibí insultos, hubo discusiones donde termine siendo empujada, hay videos aportados a la causa donde me empujan, gritan y muchas cosas y eso lo sufrí desde las 8 de la mañana hasta las 4 de la tarde. Cuando ellos se fueron me largue a llorar, ahí me di cuenta de lo que había sufrido, me senté en la comisaría y le pusieron nombre a todo esto, y era Violencia género. A raíz de esto comencé a ir a un psicólogo, porque pensaba que era auto suficiente, y estoy en un proceso de despegarme unas mochilas porque siempre pienso que todo es responsabilidad mía”.

De la entrevista surge la siguiente nube de palabras

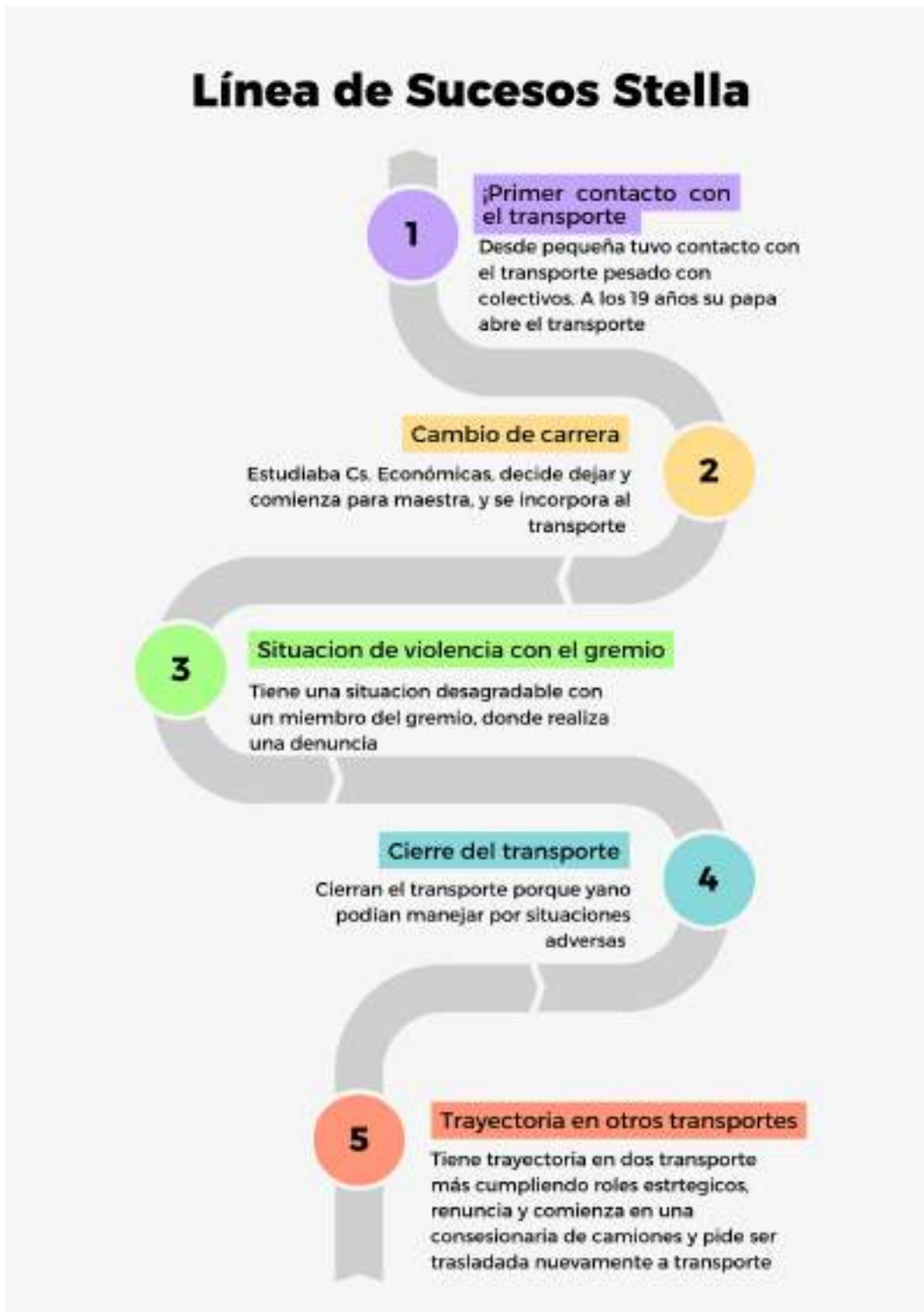


Fuente: elaboración propia a través de nubedepalabras.es



Stella

Línea de sucesos



Fuente: Elaboración propia con canva.com



Stella es una mujer que a simple vista demuestra una fortaleza innata, su profesión es la docencia, a los cuales le dedicó poco tiempo y su contacto con el transporte es desde su infancia con los rodados pesados, primero colectivos, y cuando ella tenía 19 años su papá decide hacer servicio de paqueterío donde comienza a comprar camiones. Estudió ciencias económicas, pero se dio cuenta que su vocación era ser docente, deja la carrera universitaria y decide estudiar y posteriormente trabajar como docente, llevando a cabo su profesión pero siempre a la par del transporte, hasta que llega el momento que le es imposible realizar ambas tareas, por lo que se aboca en el transporte. Su padre la ubica para tener control de la parte administrativa, pero a ella también le gustaba las demás gestiones que tenía su transporte, es como comienza a hacer ambas cosas.

“A mi papá le costó mucho darme el lugar, porque siempre piensan que como somos chicas y somos mujeres no vamos a saber manejar, tienen ese temor, pero al final a quien le confiaba todo era a mí, yo salía al frente con todo, los padres son así, son reacios a darte espacio”

“Siempre trabaje a la par de mi papá, al principio él me limitaba mucho, no quería que tenga contacto con los empleados, yo hacía los papeles, pero me gustaba también lo otro, después él vio que yo me hacía respetar, que me manejaba bien, ya me dio, no toda la libertad pero sí amplia libertad para hacer las cosas “

Además resalta su forma de ser

“Todo depende del carácter de uno, ahí está la clave de todo, tenes que hacerte respetar y va a andar todo bien y siempre derechita, nada de inclinarse, es la mejor forma, de andar bien, de que te respeten los empleados”

Cuenta además, que tuvo encontronazos con sus colaboradores, pero que considera que la mayoría siempre fue gente de bien, que siempre la respeto y que tiene relación con muchos en la actualidad. Relata una situación donde demuestra su experiencias con los vehículos de gran porte

“Una vez salió un chofer a bs as cargado con 30.000 kg de azúcar, lo sacó en primera, cuando no es la manera de sacarlo y a fondo, use la radio y lo hice volver, le quite las llaves y lo despedí, por no cuidar la herramienta de trabajo, porque nosotros tratamos bien a todas las personas y no merecemos que se ultraje así nuestro camión. Adicional hasta el día de hoy somos amigos y siempre se acuerda de cuando lo corrí, y resalta que los mejores empleadores que tuvo fue mi familia.”



Siguiendo con la trayectoria de su vida, tuvo dos ocasiones con el sindicato, pero una de ellas se sintió vulnerada, pero rápidamente se defendió. Se considera importante el siguiente código en vivo

“La otra situación me la hicieron a mí un viernes en bs as, el día de más trabajo, se presentan dos dirigentes con la acreditación, a pedir documentos, al ser sucursal tiene un procedimiento distinto por lo cual se tiene 15 días para llevar los papeles de casa central a sucursal, estaba por firmar una acta, y uno de ellos empezó a gritar que éramos unos sinvergüenza, que no pagaban nada, mientras estábamos trabajando, y ahí respondí, que no podía hablar así y que bajara la voz, bajó gritando que el lunes iba a haber paro general, corrí y me le puse enfrente donde lo invite a salir de la empresa, aclarando que del portón para afuera podía hacer lo que quiera, pero que del portón para dentro va a respetar y no iba a permitir que hable mal de nosotros, al otro día fui a hacer denuncia policial, no iba a permitir que me paren mi empresa”

“Vinieron muchas personas a pedirme que levante la denuncia penal, pero yo no podía perdonar semejante atropello, creían que por ser mujer me podían atropellar, fueron a insultar en una propiedad privada, ellos tenían que esperar a que traigamos los papeles y ver si es cierto o no, lo que ellos decían, ahí podíamos discutir, desde ese día nunca más fueron a nuestra empresa, y el comentario que siempre había es sobre lo “brava” que era”

“Antes no había tanto contacto con el afuera, hoy todo eso yo lo podía difundir, hay más herramientas, esa situación ahora se le llama violencia de género”

“Por suerte la policía se compadeció, estaba sola, me podían tirar el transporte encima, me pusieron una consigna policial todo ese tiempo”

Compartió que en ese momento en el que ella manejaba el transporte no existía como tal la asociación, todo depende con la federación pero que acudía a convenciones donde ella era la única mujer y conoció muchas personas del rubro. Con el paso del tiempo y situaciones adversas, decidieron concluir con el transporte, pero ella nunca se alejó del rubro, con la basta experiencia que tiene siempre formó parte de la estrategia de las empresas. Trabajó para dos transporte más, pero actualmente ella forma parte de una concesionaria de camiones, tuvo la posibilidad de transferirse al transporte del mismo grupo empresario.

“Yo pedí que me cambiaran de la concesionaria al transporte, porque me apasiona el transporte, yo le entiendo mucho, con los años de experiencias ya sabes quién te miente y quien no”



Triangulación entre las entrevistas

A continuación se muestra una matriz comparativa de las entrevistas

Matriz comparativas de entrevistas

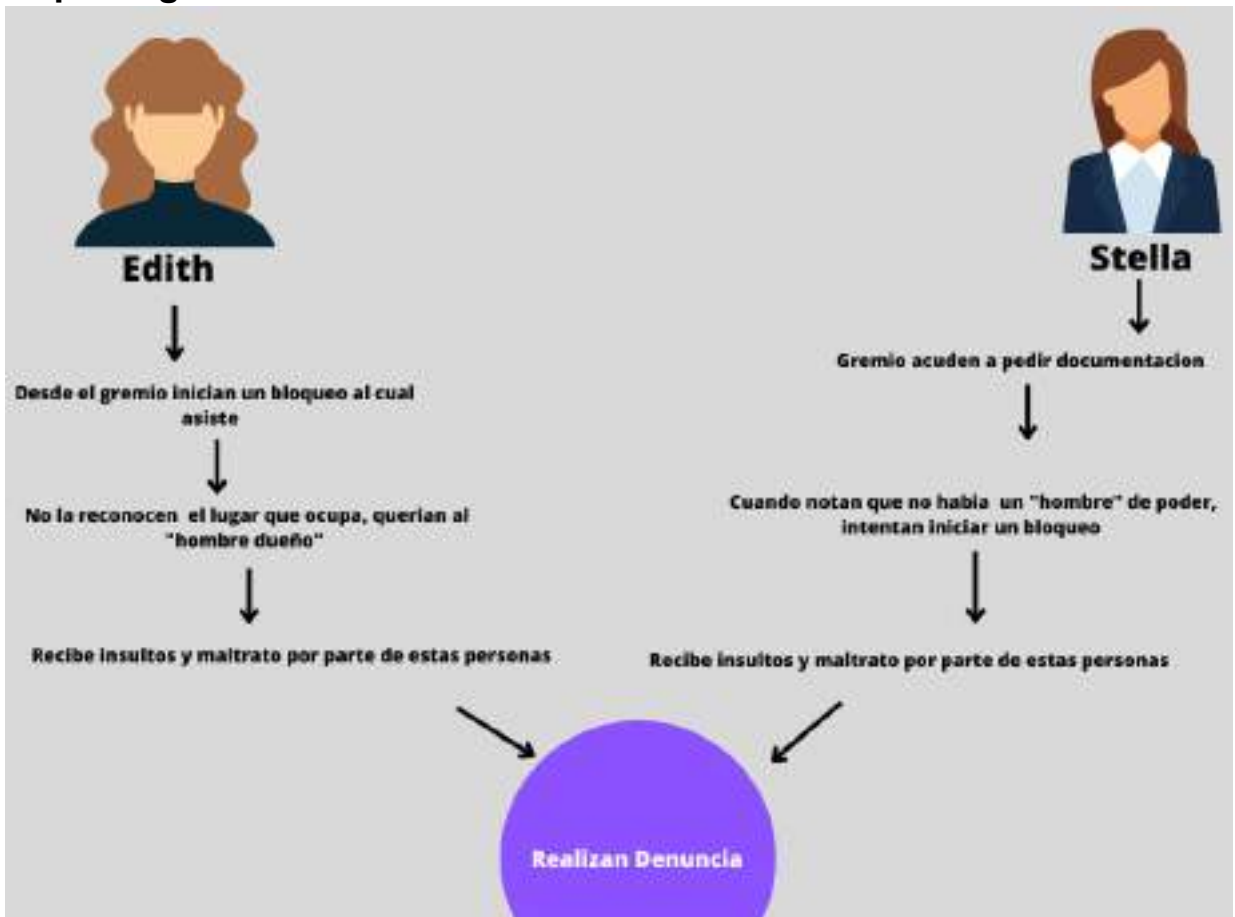
DIMENSIÓN	EDITH	STELLA
Vínculo con el transporte	Esposa de transportista y actual dueña	Hija de dueño de transporte y sigue inserta dentro de ellos
Gremio	Sufre violencia por parte del gremio	Sufre violencia por parte del gremio
Empleados	Siempre tuvieron mujeres en administración. Critica a la formación de los choferes	Considera que siempre tuvo buenos colaboradores y solo tuvo una situación desagradable
Camiones	Considera que no sabe de camiones pero sí que sabe de repuestos.	Sabe manejar camiones, entiende debe ser tratado y manejado la herramienta de trabajo
Asociación	Hizo que escucharan su voz y fue invitada a formar parte de reuniones importantes	No existía en ese momento. Pero asistió a convenciones federales y era la única mujer

Fuente: elaboración propia con carva.com



A continuación un mapa cognitivo que une ambas entrevistas

Mapa Cognitivo entrevista



Fuente: Elaboración propia a través de canva.com



CONCLUSIONES

Desde la premisa que dentro del transporte de carga son muy pocas las mujeres que están inmersas se ha podido identificar una verdadera lucha contra la brecha de género, consiguiendo ser respetadas ya sea por autoridad o teniendo que utilizar recursos externos como la realización de denuncias, porque se vieron vulneradas en sus derechos.

Las mujeres que fueron entrevistadas tienen un carácter fuerte, todas con un nivel de educación superior, profesionales y sumamente capacitadas, mientras que a los varones que forman partes del transporte no se le exige ese nivel de educación. Por naturaleza buscan aprender constantemente, ya sea desde lo impositivo, sobre repuestos, o a manejar camiones, no demuestran miedo a nada y son capaces de defenderse constantemente en una sociedad que no está del todo preparada para ver a mujeres que se ocupan de camiones. Se definen como autosuficientes y su regla es hacerse respetar a como dé lugar. Triangulando con la teoría de la representación social, las mujeres de esta entrevista forman parte de un mismo grupo ya que comparten características, valores y comportamientos.

Las organizaciones de las cuales forman parte son flexibles y organizadas, por la sensibilidad que cuentan estas mujeres, son capaces de integrarse y crear un vínculo verdadero con sus colaboradores, dando comprensión y ayudando a cada uno de ellos cuando lo requieran, esto con la posibilidad de crear un equipo que acompaña constantemente al desempeño eficiente de las mismas.

Lamentablemente, queda mucha deuda pendiente en materia de género no tanto en los factores internos, si no, en los factores externos, donde ante conflictos aun hay personas que se exacerban al ver mujeres al frente de transporte, procediendo a agredir de una manera que no lo harían con otros varones, solamente por el hecho de sentirse superiores.

Desde muchos ámbitos se están llevando políticas para disminuir la brecha de género, pero es un compromiso que todos deben de tomar, desde no tener actos discriminatorios, procurar que las empresas realicen una selección correcta y que los cargos sean ocupados por personas que tengan las capacidades para desarrollar sus tareas de manera eficiente sin importar su género, que las personas que estén frente a empresas, asociaciones, gremios, tengan educación en diversidad y lo enriquecedor formar parte de ámbitos donde tenga un alto nivel de diversidad porque hace a una cultura de alto rendimiento.



Universidad Nacional de Tucumán
Facultad de Ciencias Económicas
Instituto de Administración
Práctica Profesional LA 2022



La finalidad de este trabajo es darle visibilidad a estas mujeres que luchan día a día para la disminución de la brecha de género y reconocer que gracias a ellas que tuvieron el camino más difícil, pudieron lograr cambios y ser aceptadas, queda mucho camino por recorrer pero una parte de la lucha ya está ganada.



BIBLIOGRAFÍA

Artículo sobre La teoría de la representación social extraído de (https://www.miteco.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/fondo/pdf/87506_6.pdf)

Barros, Busema, Costilla, David (2022) *“La incorporación de las mujeres en el transporte de cargas: Desafíos y oportunidades”*. Universidad Nacional de Tucumán

Gallegos Arguello, M.C., (2012). *La identidad de género: masculino vs femenino*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Ley 24.744 Ley de contrato de trabajo

Ley 26.485. Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales

Moine M.B, Tamagno M.P.; Tamagno M.V.m (2022) *FACTORES QUE INCIDEN EN EL ACCESO DE LAS MUJERES A CARGOS DE RESPONSABILIDAD EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL: “VISIÓN POS PANDEMIA”*

Muñiz Terra, L, (2018) *El análisis de acontecimientos biográficos y momentos bifurcativos: una propuesta metodológica para analizar relatos de vida*. Universidad Nacional de la Plata

Perren, J. *Enfoque biográfico. Aproximaciones teóricas, herramientas metodológicas y potencialidad en los estudios regionales*.

Richesse A.C, (2020). *La mujer en la cumbre de las organizaciones*. Universidad Nacional de Cuyo

ANEXOS

Manifiesto departamento mujeres y futuros líderes FADEAAC

MANIFIESTO PARA UN TRANSPORTE INCLUSIVO

Un **manifiesto** es un breve escrito de una declaración de propósitos que establece lineamientos, objetivos para hacerlos públicos.





Diversidad

Si se gestionan de forma adecuada, contribuye a que las organizaciones se nutran de las diferencias individuales para que actúen de forma conjunta en proyectos comunes.

Hay que **integrar las diferencias** para crear grupos exitosos en sociedades que funcionan de forma colaborativa.

Con nuestro trabajo, **queremos demostrar que no se trata de una pelea de género**, ni de marcar diferencias entre el hombre y la mujer. Al contrario, **buscamos concientizar al sector de la necesidad de trabajar en la diversidad y la complementariedad**.

pilares sobre los que nos apoyamos

- Respetar la singularidad
- Promover la inclusión
- Integrar las diferencias
- Capacitar
- Aprender
- Contar
- Valorar el talento
- Ser personas íntegras
- Trabajar en equipos



estos pilares son guía para:

- Contar con un ambiente que respalde la **singularidad y la inclusión**
- Promover un **entorno inclusivo** valorando las habilidades, los talentos y diferencias.
- Brindar herramientas para la **integración de talentos** y la habilidad de construir y contar.
- **Profundizar profesional** en la categoría que tiene en personal.
- Contar con la **profesionalización del sector** mediante la formación y la capacitación de las personas que integran los distintos niveles de las organizaciones.
- Establecer un marco de buena práctica que fomente la **responsabilidad social**, considerando la necesidad de su cumplimiento, que garantice el cumplimiento en la gestión.

