



**La brecha de género en el Sector Transporte desde la perspectiva
biográfica**

Busema, Milagros Beatriz
Universidad Nacional de Tucumán
mily.busema@gmail.com

RESUMEN

Actualmente las mujeres se encuentran luchando constantemente para tener mayor acceso a los puestos de trabajo y oportunidades de crecimiento, esta brecha de género se amplía aún más en los rubros como el transporte donde es sumamente masculinizado, las barreras de entradas son más duras y existe una subestimación al rol de la mujer con ciertos prejuicios desde que las “mujeres conducen mal” o que no entienden de motores. Es por ello, se decidió hacer la presente investigación con enfoque cualitativo, diseño narrativo con perspectiva biográfica donde se centrará en la historia de vida de mujeres que se encuentran inmersas en estas organizaciones, comprendiendo teniendo en cuenta los sucesos de sus vidas y caracterizando a las organizaciones en las cuales se encuentran inmersas

Palabras Clave: mujeres, brecha de género, perspectiva biográfica, organizaciones



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.

La mayor motivación de esta investigación surge por encontrarme inmersa en este ámbito desde pequeña y a tiempo completo desde el 2020, y de tener la experiencia pura de lo que es convivir en un rubro que no está acostumbrado a las mujeres. Si bien hemos avanzado en derechos a través de los años para lograr la inmersión de las mujeres en todos los rubros aún hay muchas deudas pendientes y es aquí que se busca visibilizar la brecha de género a partir de la biografía de diferentes mujeres que se encuentran actualmente dentro de empresas de transporte en Argentina. Por lo que considero importante resaltar a las mujeres que luchan día a día para abrirse camino contando sus historias.

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?

¹ Federación Argentina de entidades empresarias del autotransporte de carga



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, etc, 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%.

Perspectiva Biográfica

En el método de la biográfica se designa 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. Si bien hay que considerar que actualmente para los investigadores biográficos tienen mejor acceso a la información que los primeros, ya que las personas están mucho más predispuestas 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 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.

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, donde la muestra está dada por mujeres que cumplen un rol importante en el sector transporte, por lo que se las engloba en una muestra de casos tipos. 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.

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, con sus respectivos códigos en vivo para la contextualización.

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

Edith

Línea de sucesos



Fuente: elaboración propia

Edith es una mujer cálida, 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”*. 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 cumplieran con todas las quejas mias, la hacian 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”.



Stella

Línea de sucesos



Fuente: Elaboración propia

Stella es una mujer que a simple vista demuestra una fortaleza innata, desde su infancia tiene contacto 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”

A continuación se muestra una matriz comparativa de las entrevistas



Matriz comparativa de las entrevistas

Dimensiones	Edith	Stella
Vínculo con el transporte	Esposa de transportista y actual dueña	Hija de dueño de transporte y sigue inserta dentro de ellos
Sindicatos	Sufre violencia por parte ellos	Sufre violencia por parte de ellos
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 si que sabe de repuestos y tiene noción por el contacto frecuente	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 nivel federal a convenciones y era la única mujer

Fuente: Elaboración Propia

Primeras conclusiones

Dentro del transporte de carga se pudo observar que la brecha de género es grande aún, pero que hay muchas mujeres cambiando la realidad de ellos, para ello se necesita de una mayor participación de las mismas, claramente un factor importante es que estas mujeres que están inmersas tienen como características principales que son fuertes, preparadas, autosuficientes y su regla es hacerse respetar. Todas las organizaciones que las contienen son más flexibles y organizadas. Sin embargo existen factores externos, como lo son los gremios, que el atropello que existe a empresas se exageran más cuando se trata de mujeres al frente, se comportan de manera distinta a cuando son varones a los que tienen enfrente. Desde muchos puntos se están haciendo diversas cosas para la disminución de la brecha de género, desde el gobierno con leyes que las defiendan, a las federación de transportistas que constituyeron una comisión de mujeres con programas para la profesionalización de las mismas. Pero aún queda deuda pendiente en materia de género, pero este trabajo es una manera de dar visibilidad a aquellas mujeres que están luchando para disminuir la brecha de género.



REFERENCIAS

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.

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

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